

**II PLAN DE EMPLEO DE  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA  
DE ANDALUCÍA  
2025-2028.**

## Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	12
4. SISTEMA DE GOBERNANZA DEL PLAN.....	16
5. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	20
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y GENERALES.....	22
7. MEDIDAS A DESARROLLAR.....	26
8. PRESUPUESTO.....	72
9. CRONOGRAMA.....	76
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	78
10.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	78
10.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	78
10.3. MOMENTOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN.....	79
10.4. ENFOQUE METODOLÓGICO.....	81
10.5. INSTRUMENTOS Y ACTUACIONES.....	81
10.6. EQUIPO DE EVALUACIÓN.....	83
10.7. COMUNICACIÓN.....	83
ANEXO I. ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	85
ANEXO II. LISTADO DE CENTROS DIRECTIVOS PARTICIPANTES EN EL II PEPDA.....	86
ANEXO III. CUADRO DE CONEXIÓN ENTRE OBJETIVOS, MEDIDAS Y CENTROS DIRECTIVOS.....	88
ANEXO IV. BATERÍA DE INDICADORES.....	90
ANEXO V. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN.....	102
ANEXO VI. FICHA TIPO DE INDICADOR.....	104

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028 es el resultado de los esfuerzos y compromisos adquiridos por las políticas públicas de empleo de la Junta de Andalucía, que ahora se materializan a través de esta nueva estrategia. Este Plan viene a sumarse a los esfuerzos del anterior Plan de Empleabilidad de Personas con Discapacidad y a los planes actuales que, según la Ley 4/2017 de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, son competencia de la Junta de Andalucía: III Plan Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (III PAIPDA) y Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (PAIMDA).

Desarrollar este Plan de Empleo para Personas con Discapacidad en Andalucía es fundamental para reducir la desigualdad y fomentar la inclusión social. Las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder al mercado laboral, lo que limita su autonomía y contribuye a su exclusión social. Un plan de empleo específico no sólo combate estas barreras, sino que también garantiza la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo digno, promoviendo su desarrollo personal y profesional. Con esta estrategia se pretende fortalecer la cohesión social al reconocer el talento y el potencial de las personas con discapacidad, quienes, al integrarse en el mundo laboral, enriquecen el tejido productivo y aportan al crecimiento económico de nuestra comunidad.

En atención al principio de transversalidad establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el Plan en su elaboración, ha introducido la perspectiva de la igualdad de género, considerando las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

La Junta de Andalucía, a través de sus diversas Consejerías, desarrolla este Plan de empleo, cuyo propósito es corregir la desigualdad de oportunidades y facilitar la participación en el mercado laboral. Con este Plan, se apuesta por las políticas de integración laboral, especialmente para aquellos grupos que enfrentan mayores dificultades para acceder y mantenerse en el empleo, y se centran fundamentalmente en las personas y sus capacidades. Es responsabilidad del gobierno y de la sociedad eliminar los obstáculos que impiden una inclusión en las mejores condiciones y con empleos dignos.

Por tanto, el enfoque del Plan no sólo se basa en fomentar y apoyar las habilidades de las personas (empleabilidad), sino también en intervenir activamente en el mercado laboral para hacerlo más inclusivo. De esta manera, el derecho de la ciudadanía a un empleo digno, basado en los principios de igualdad, solidaridad y seguridad, se convierte en un deber para las políticas públicas, que deben proporcionar los instrumentos necesarios para garantizar una participación en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

Este Plan está dirigido a más de 160.000 andaluces y andaluzas. En cuanto a su situación laboral, las medidas adoptadas buscan, por un lado, facilitar el acceso al mercado de trabajo para las personas inactivas, y, por otro, mejorar las condiciones de mantenimiento y mejora del empleo de quienes ya están ocupados.

La Junta de Andalucía ha previsto realizar una inversión de **546.637.480,00 €** hasta 2028, con medidas centradas en mejorar la empleabilidad, interviniendo en áreas como el acceso al empleo, el autoempleo, las empresas, la educación y el entorno laboral. Además, se ha prestado especial atención a diseñar actuaciones específicas para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad que enfrentan una doble desigualdad en el mercado laboral, como las mujeres y las personas con más dificultades de inserción laboral. No obstante, dada la intersección en el ámbito de cobertura relativo a empleo de los tres planes establecidos en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, las medidas relativas a educación están recogidas en el III Plan Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía, así como otras medidas dirigidas a las mujeres con discapacidad, que serán programadas en el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía.

## 2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Se ha realizado un ejercicio diagnóstico para determinar la situación de partida de las personas con discapacidad en Andalucía y su relación con el empleo, que sirva como herramienta de base a la formulación del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028 (que se adjunta como ANEXO I).

Para su elaboración se han completado varias etapas, donde se ha realizado una identificación, recolección y análisis de datos disponibles en fuentes secundarias, y se han desarrollado grupos de discusión y entrevistas con personas y agentes claves interesados en el Plan.

¿Qué dicen los datos sobre las personas con discapacidad en Andalucía en relación con el empleo<sup>1</sup>?

En 2023 había 570.044 personas con discapacidad reconocida, con un grado igual o superior al 33%, de las cuales el 48% son mujeres. Del total, el 90% de las personas con discapacidad residen en ciudades, con mayor densidad en el mundo rural, concentrándose en mayor proporción las mujeres en edad laboral a partir de los 45 años, por lo que sufren un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

En 2022, se registraron 380.700 personas con discapacidad en edad laboral (EPA). La población con discapacidad no potencialmente beneficiaria del plan son 219.100, cifra que incluye a las personas jubiladas, las inactivas (aquellas que no desean trabajar) y las que no tienen capacidad para trabajar. De manera que las personas potencialmente beneficiarias del Plan sería un total de 161.600: 76.700 trabajan, 36.300 están en desempleo, 27.100 cuidan su hogar, 13.000 estudian y 8.500 están en otras situaciones. En conjunto alcanzan una tasa de actividad (45,44%) y de empleo (40,09%), sensiblemente por debajo de las personas sin discapacidad y, por el contrario, una tasa de paro (12,41%) muy superior a las personas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad en edad de trabajar suponen el 42,44% de las registradas. De ellas, más de 76.000 trabajan, 36.300 se encuentran en desempleo, 27.100 cuidan de su hogar, 13.000 estudian y 8.500 se encuentran en otras situaciones.

El porcentaje de personas con discapacidad que no busca empleo supone en 2022 más del 70%, siendo el 20,14% población ocupada y el 9,54% población parada. En este aspecto se encuentran las mujeres discapacitadas en peor situación laboral, pues presentan una tasa de inactividad (71,15%) y de paro (10,08%), tasas superiores a las

---

<sup>1</sup> Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de los microdatos de Empleo de las Personas con Discapacidad del INE



de los hombres con discapacidad (69,71% y 9,15%, respectivamente), y también presentan un porcentaje de ocupación inferior (18,77% mujeres y 21,14% hombres).

Por otro lado, destaca que las personas sin discapacidad tienen una relación baja con la actividad (29,68%), siendo notablemente inferior a la tasa de actividad de las personas sin discapacidad (74,12%), pero cuando están disponibles tienen niveles de paro inferiores (32,15%) a las personas sin discapacidad (20,14%). Más aún si hablamos de hombres con discapacidad.

Las tasas de actividad ponen de relieve que en la disponibilidad para el empleo de las personas con discapacidad influyen tres factores:

- ⇒ El tipo de discapacidad. Mayor en quienes tienen discapacidad sensorial, seguidos de quienes tienen discapacidad intelectual.
- ⇒ El grado de discapacidad. Por encima del 65% cae por debajo de la media.
- ⇒ El nivel de estudios. Con educación secundaria o superior crecen un 14,55%, aunque la población con discapacidad ocupada presente un menor nivel formativo que la población sin discapacidad, especialmente entre los hombres.

En cuanto a la cualificación y al nivel de estudios las personas con discapacidad presentan mayores valores de analfabetismo (17%). El cruce de sexo, nivel de estudios y discapacidad de la población ocupada nos refleja un nivel de formación más bajo entre las personas con discapacidad, con un 75,13% de personas con nivel de primaria o menor, que las personas sin discapacidad (58,05%), así como un porcentaje inferior entre la población con discapacidad con nivel secundario (24,87%) a la población sin discapacidad (41,95%). Sin embargo, esta brecha, siendo importante, es menos acusada entre las mujeres con diversidad funcional, que disponen más formación que los hombres con discapacidad, pero a porcentajes de distancia significativamente inferiores respecto a las personas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad presentan en materia de contratación una tasa de temporalidad (30,31%) mayor que el de la población sin discapacidad (28,09%), y una mayor tasa de parcialidad en sus jornadas de trabajo (15,69% versus 14,18%). No obstante, tienen una mayor tasa de permanencia entre quienes llevan 3 o más años en el empleo (68,08% versus 64,85%). Además de que las personas con discapacidad reciben un salario 17,2% inferior, existe una brecha salarial creciente entre hombres y mujeres con discapacidad de un 10,3% menos de salario bruto anual para ellas.

Respecto a las formas de ocupación de las personas con discapacidad nos encontramos con cuatro grandes grupos que aglutinan las formas de ocupación de las personas con discapacidad: el empleo ordinario, el empleo público, el empleo protegido y el autoempleo.

Las ayudas al empleo ordinario para empresas que contraten a personas con discapacidad se fijaron en 2023 en 214.000€, aumentando un 60% respecto al año anterior, pero con mucha menos relevancia que las establecidas para el empleo protegido.

Las ayudas al empleo protegido en Andalucía alcanzaron en 2023 un importe concedido superior a 88.500.000€, un 17% más que el año anterior. Por otra parte, el empleo público de las personas con discapacidad refleja su integración en este sector. El autoempleo sólo alcanza un 8,82% entre las personas con discapacidad, siendo la situación profesional más desigual con respecto a las personas sin discapacidad.

Tras este análisis cuantitativo, se pasa a detallar cuáles han sido los problemas necesidades y retos según los agentes clave.

Los primeros problemas se centran en la persistencia de un estigma sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad en el tejido empresarial y en la sociedad en general. Hay una falta de información sobre la discapacidad y sobre las capacidades de estas personas, pues siguen existiendo mitos y creencias no reales sobre sus capacidades para ocupar diversos puestos de trabajo. Esto hace que se les relegue en ocasiones a sólo determinados puestos, no siendo siempre los adecuados o deseables.

Además, hay una falta de formación formal adaptada en perfiles y contenidos y de recursos de apoyo y de formación para el empleo y el emprendimiento.

La digitalización se presenta como una barrera en los procesos de búsqueda de empleo, generando dificultades añadidas por falta de medios tecnológicos, formación en su uso y falta de accesibilidad en las webs.

Se hace un uso excesivo de las prácticas laborales para las personas con discapacidad que no les supone un aliciente, lo que conlleva una postergación de su autonomía personal.

Por otro lado, hay un interés minoritario de las personas con discapacidad por el autoempleo y escasas políticas públicas adaptadas con esta orientación.

Los últimos problemas se han centrado en la falta de flexibilidad de las ayudas públicas, el desconocimiento de las empresas y de las propias personas con discapacidad sobre las ayudas disponibles y, finalmente, la existencia de una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal.

Las principales necesidades destacadas por los agentes clave se han centrado en que continúan siendo muy necesarias las actuaciones de sensibilización, formación e información al tejido empresarial y a la sociedad en general sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

Disminuir las barreras de accesibilidad física, de comunicación y funcionales.

El uso que se hace de las cuotas de reserva y las medidas alternativas en grandes empresas invitan a difundir y mejorar el cumplimiento de las primeras y a estudiar el efecto de las segundas.

También hay una petición de mejorar las oportunidades hacia el empleo ordinario y la optimización de la figura de los Centros Especiales de Empleo como preparadores para la inclusión efectiva en el mercado de trabajo.

Hay necesidad de continuar con la promoción de la figura de asistencia personal por el rol transversal que desempeña en el acompañamiento.

Se perfila una falta de datos desagregados en las fuentes oficiales para una mejor adaptación de las políticas públicas.

Existe, también, una necesidad de aumentar la universalidad en el tratamiento de las políticas de discapacidad y el empleo incluyendo el enfoque de género en las políticas activas de empleo destinadas a las personas con discapacidad.

Asimismo, atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad en entornos rurales y agilizar la tramitación administrativa de las ayudas para que no supongan un problema para el acceso y el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad, se configuran como las últimas necesidades destacadas.

Finalmente, los principales retos indicados fueron: favorecer la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, aumentando sus tasas de actividad y ocupación; acercar los servicios de empleo a las personas con discapacidad del medio rural; mejorar la calidad del empleo de las personas con discapacidad, reduciendo la segregación vertical (niveles de responsabilidad) y horizontal (sectores de actividad); disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres con discapacidad, y atender las situaciones de doble discriminación de las mujeres con discapacidad.

Tras finalizar esta fase del proceso de diagnóstico se celebró una jornada participativa con la ayuda y metodología del Área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto



Andaluz de Administración Pública. Se contó con la participación de diferentes tipos de agentes para recabar sus aportaciones y completar el diagnóstico preliminar. Los tipos de agentes asistentes fueron: entidades representantes de la discapacidad, personal técnico de empleo de entidades de discapacidad y oficinas SAE, tejido empresarial, personas con discapacidad y personas expertas.

Los principales problemas, necesidades y retos priorizados en dicha jornada participativa se sintetizan a continuación:

<b>NECESIDADES Y CARENCIA DETECTADAS</b>	
<b>1. Desconocimiento, Prejuicios y Discriminación sobre la Discapacidad</b>	
⇒	Persistencia de un <b>estigma sobre las personas con discapacidad</b> que les empuja a situaciones de riesgo de exclusión social y pobreza y prejuicios a la hora de contratar.
⇒	<b>Autoestima</b> que lleva a las propias personas con discapacidad a auto excluirse de procesos de inserción.
⇒	<b>Desconocimiento estereotipado</b> de la discapacidad que favorece el estigma y el prejuicio social.
⇒	<b>Desconocimiento generalizado</b> sobre la discapacidad en la sociedad en general y en el <b>mercado laboral en particular</b> .
⇒	Necesidad de <b>inclusión del CV ciego</b> .
⇒	<b>Desconocimiento sobre los distintos tipos de discapacidad</b> y sobre las capacidades de cada una.
⇒	<b>Invisibilización de la “discapacidad invisible”</b> .
⇒	<b>Doble</b> (género y discapacidad) <b>y cuádruple discriminación</b> (discapacidad, género, socioeconómica y lugar de residencia -rural-).
⇒	La <b>sobrepotección familiar</b> desanima a la persona con discapacidad en la búsqueda de empleo.
<b>2. Dificultad de Accesibilidad</b>	
⇒	<b>Incumplimiento efectivo de la Ley de Accesibilidad</b> en lo que se refiere a la accesibilidad tangible e intangible (universal) en el entorno urbano, el transporte, edificios y en puestos de trabajo.
⇒	<b>Incumplimiento de cuotas de reserva</b> .
⇒	<b>Sobrecoste de la accesibilidad para las empresas y los autónomos</b> .
<b>3. Exceso de burocracia y normativa, así como escasa coordinación institucional</b>	
⇒	<b>Excesiva burocratización</b> en los procesos de certificación de la discapacidad que generan trabas administrativas y retrasos.
⇒	<b>Excesiva burocracia en la gestión de las ayudas</b> en los Centros Especiales de Empleo.
⇒	Lentitud y demora en el <b>proceso de reconocimiento de la discapacidad</b> por parte de los Centros de Valoración y Orientación.
⇒	<b>Devolución de subvenciones</b> de empleo con apoyo por la normativa que no entiende bien la situación.
⇒	<b>Uso excesivo de medidas alternativas frente a la contratación directa</b> para cumplir la normativa.
⇒	<b>Incompatibilidad de percibir la pensión con un salario</b> .
<b>4. Baja calidad de empleo y falta de acompañamiento y adaptación</b>	
⇒	<b>Mala calidad del empleo</b> , con dificultades en la <b>continuidad</b> y en el <b>tipo de puestos</b> ofrecidos a este colectivo.
⇒	<b>Precariedad laboral</b> que exige mayor control de las ayudas a las empresas.
⇒	Limitadas oportunidades del <b>empleo con apoyo</b> debido a la falta de recursos y la excesiva burocracia.

<b>NECESIDADES Y CARENCIA DETECTADAS</b>	
<b>1. Falta de sensibilización y concienciación de la problemática de empleo de las PcD</b>	
⇒	<b>Necesidad de visibilización</b> del colectivo y corrección de la falta de sensibilización generalizada sobre la discapacidad en el empleo.
⇒	<b>Falta de sensibilización y concienciación</b> sobre las distintas capacidades en la sociedad y la accesibilidad, en el tejido empresarial, en el ámbito educativo, etc., que genera prejuicio, en particular en lo relacionado con la <b>empleabilidad</b> y las capacidades de las personas con discapacidad.
⇒	Necesidad de <b>alcanzar una mayor y mejor visibilización</b> del colectivo.
<b>2. Faltan recursos para la accesibilidad y adaptabilidad</b>	
⇒	<b>Necesidad de recursos materiales e instrumentos reales para la accesibilidad</b> y adaptabilidad (empleo con apoyo, formación, dotación de medios y recursos).



⇒ Necesidad de <b>ajustar y adaptar (y hacer seguimiento tras la incorporación) los puestos de trabajo con convocatorias regulares</b> (acompañamiento y mentorización).
<b>3. Falta de formación y educación</b>
⇒ Necesidad de <b>mejor trato y atención a la diversidad</b> de las personas con discapacidad en las políticas de empleo.
⇒ <b>Carencias formativas de las personas con discapacidad que impiden competir en el mercado</b> , especialmente en algunas discapacidades.
⇒ Necesidad de <b>formación a profesionales de distintas áreas</b> para conocer cada tipo de discapacidad, sus necesidades y capacidades.
⇒ Necesidad de <b>transversalizar la discapacidad en las Administraciones Públicas</b> , en el sector privado y en el tercer sector.
⇒ <b>Escasa formación e información</b> en discapacidad y sobre las particularidades de cada tipo de discapacidad para la ciudadanía en general.
⇒ <b>Falta de formación adaptada</b> necesaria para tener perfiles demandados y las necesidades por el mercado de trabajo.
⇒ Falta de <b>formación de cualificación certificable</b> adaptada según tipo de discapacidad.
<b>4. Escasos recursos y apoyo para las PcD y su Empleo</b>
⇒ <b>Falta de recursos adecuados en cantidad y calidad para atender las necesidades</b> , en concreto formativas y laborales.
⇒ <b>Escasez de recursos</b> , tanto humanos como materiales, para <b>acompañar todo el proceso laboral</b> de las personas con discapacidad.
⇒ Necesidad de priorización de recursos para el <b>medio rural, el empleo autónomo y la formación adaptada</b> .
⇒ Escasez de recursos y oportunidades para desarrollar <b>estudios e investigaciones</b> .
⇒ Escasez de recursos, con especial mención a las <b>zonas rurales</b> .
⇒ <b>Falta de continuidad del empleo de los equipos profesionales</b> que apoyan a las personas con discapacidad.
⇒ Necesidad de un <b>acompañamiento que garantice la coherencia en el itinerario de inserción y estabilización</b> laboral.
⇒ Necesidad de <b>flexibilizar el tipo y condiciones del puesto de trabajo</b> (horario, conexiones en remoto, etc.).
⇒ Necesidad de contar con <b>períodos de adaptación al puesto de trabajo</b> .
<b>5. Faltan obligaciones por norma así como seguimiento de estas</b>
⇒ Necesidades de <b>augmentar la obligatoriedad para el tejido empresarial</b> y para las Administraciones Públicas de hacer efectiva la inserción de las personas con discapacidad.
⇒ Necesidad de mejorar el seguimiento del <b>uso adecuado de los fondos destinados a la empleabilidad</b> de las personas con discapacidad.
⇒ <b>Falta de seguimiento de las medidas para la inserción laboral</b> de personas con discapacidad, así como su revisión y mejora para garantizar su eficacia.
⇒ <b>Necesidad de celeridad en los procesos y de homogenizar criterios</b> para evitar desigualdades.
⇒ Falta de <b>coordinación institucional</b> entre las diferentes administraciones y organizaciones competentes.



## RETOS Y DESAFÍOS QUE DEBERÍA ABORDAR EL PLAN

### 1. Clara visibilidad del colectivo y gran sensibilización de la sociedad a su situación

- ⇒ **Mayor concienciación sobre la discapacidad** a través de la visibilidad normalizada en los medios de las personas con discapacidad, incluyendo cuotas de espacio en los programas, con campañas de sensibilización y formación.
- ⇒ Cambio de los **estereotipos** sobre las personas con discapacidad para favorecer su integración real y efectiva.

### 2. Sistema educativo adaptado cuyo producto es una formación adecuada de las PcD para el empleo

- ⇒ Incorporación de la **perspectiva de la discapacidad en todo el sistema educativo** desde el primer momento de escolarización.
- ⇒ Disposición de **programas educativos adaptados**, formación y recursos necesarios (asistentes, intérpretes de lengua de signos).
- ⇒ Formación e información sobre la **discapacidad, accesibilidad y diversidad** en entornos educativos y planes formativos laborales.

### 3. Accesibilidad y adaptación del sistema laboral para las PcD

- ⇒ **Accesibilidad universal** en entornos, procesos, bienes, productos y servicios.
- ⇒ **Provisión de los incentivos y adaptaciones** necesarias para que las empresas contraten personas con discapacidad.
- ⇒ Desarrollo del **proceso de selección y evaluación del empleo adaptados** a las necesidades de las personas con discapacidad.
- ⇒ **Integración laboral** de personas con discapacidad a través de un efectivo **seguimiento y supervisión**.

### 4. Políticas y normativas adaptadas a las diferencias e inquietudes del colectivo

- ⇒ **Transición del empleo protegido al empleo ordinario**, incluyendo mecanismos de seguimiento y apoyo desde la economía social.
- ⇒ **Personalización de las políticas activas de empleo**.
- ⇒ **Plena incorporación en el mercado laboral de personas con discapacidad**, con informes de adaptabilidad personalizados.
- ⇒ Paso de un **modelo de programas a un modelo de servicios**.
- ⇒ **Respuesta diferenciada para la discapacidad congénita y la sobrevenida**, evitando la sustitución de recursos entre colectivos.
- ⇒ **Mejora del funcionamiento de los Centros de Valoración y Orientación**.
- ⇒ **Optimización de las conexiones entre políticas sanitarias, educativas, sociales y de empleo**.
- ⇒ **Supervisión efectiva del cumplimiento de la contratación** de personas con discapacidad en las empresas.
- ⇒ **Priorización del empleo ordinario por encima del empleo protegido** con recursos legislativos, económicos, metodológicos y formativos.

### 5. Empleo de calidad para las PcD

- ⇒ **Empleo de calidad para las personas con discapacidad** que les permita una autonomía personal real.
- ⇒ **Incorporación de la perspectiva de riesgos laborales**, incluyendo los psicosociales.

### 3. MARCO NORMATIVO

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

Así, la atención específica a las personas con discapacidad por parte de los poderes públicos es una obligación recogida en nuestro ordenamiento jurídico, de tal forma que la Constitución Española, en su artículo 49, establece el mandato de procurar su integración y la eliminación de los obstáculos que impidan la participación social y la igualdad de derechos ante la Ley, relacionados y en concordancia con los artículos 9 y 14.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía hace referencia a las personas con discapacidad y a sus derechos, específicamente, en varios momentos de su articulado. De esta forma, establece en el artículo 10, los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma y señala la especial atención a las personas en situación de dependencia y la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad, en los apartados 3.15º y 16º de dicho artículo. Establece la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el artículo 14. Implanta el derecho de acceso a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad en su artículo 24. En el artículo 37, centrado en los principios rectores, en sus puntos 1.5º y 6º, promueve la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo a los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permiten la comunicación y la plena eliminación de las barreras, así como el uso de la lengua de signos española y las condiciones que permitan avanzar en la igualdad de las personas sordas que opten por esta lengua, que será objeto de enseñanza, protección y respeto. Y, finalmente, en su artículo 169.2, sobre políticas de empleo, insta a los poderes públicos a establecer políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 13 de diciembre de 2006, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, fue ratificada por España en 2007 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. En ella se han regulado las condiciones que garantizan el ejercicio de los derechos humanos y



libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad. Asimismo, se pone en relieve la necesidad de una regulación propia en materia de derechos humanos y discapacidad y subraya la necesidad del respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad esencial de la condición humana, proclamando su autonomía e independencia individual, así como su derecho a decidir por sí mismas, destacando la necesidad de actuar sobre los diferentes entornos a través del principio de accesibilidad universal.

Esta Convención ha impulsado un cambio de paradigma, pasando en las políticas sobre discapacidad del asistencialismo a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, considerando a estas personas como sujetos titulares de derechos y, por ende, los poderes públicos se encuentran obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

Por su parte la Comisión Europea crea la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella, en consonancia con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establecen la igualdad y la no discriminación como pilares de las políticas de la UE. Esta Estrategia se basa en su predecesora, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, y contribuye a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, que sirve de guía para las políticas sociales y de empleo en Europa. De esta manera, la Estrategia pretende avanzar hacia una situación en la que, con independencia de su sexo, etnia, religión o creencias, edad u orientación sexual, todas las personas con discapacidad en Europa puedan hacer valer sus derechos humanos; disfruten de igualdad de oportunidades y de participación en la sociedad y la economía; puedan decidir dónde, cómo y con quién viven; puedan circular libremente en la Unión, independientemente de sus necesidades de ayuda, y no sufran discriminación.

A nivel nacional, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, contenido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, dedica su Capítulo IV, en exclusiva, al derecho al trabajo, realizando un recorrido meticuloso de todos los aspectos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad, en sus artículos 35 a 47. Esta Ley refunde y armoniza las normas estatales destinadas a la atención social y la no discriminación de las personas con discapacidad, con arreglo a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por otra parte, en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se apela de manera especial a evitar la discriminación y los estereotipos de cualquier índole en el diseño e



implementación de acciones de discapacidad. De forma que, en su artículo 54 se contempla como colectivo prioritario a las personas en situación de exclusión social, entre las que se incluye a las personas con discapacidad, cuyo acceso al empleo se fomenta principalmente a través de las empresas de inserción. Además, y en línea con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la atención a las personas demandantes de servicios de empleo con discapacidad se encauza por múltiples vías. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, pero también la creación y funcionamiento de Centros Especiales de Empleo y enclaves laborales que faciliten su integración en el mercado de trabajo. La disposición adicional quinta, hace referencia al Libro Blanco de Empleo y Discapacidad, donde se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad. Finalmente, la disposición final segunda, se centra en la modificación de diferentes artículos del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

En el ámbito autonómico andaluz, se promulga la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que cumple con la necesaria adecuación de la normativa de la comunidad autónoma a los principios de la Convención Internacional y la normativa nacional.

La Ley promueve el respeto a la diversidad, reconociendo el valor de las personas con capacidades o funcionalidades diferentes a las de la mayoría e implica un cambio de las políticas públicas, que deben dirigir sus objetivos a lograr la accesibilidad universal, promoviendo los apoyos para alcanzarla con criterios de equidad y sostenibilidad, y avanzar hacia una sociedad plenamente inclusiva.

Esta Ley tiene como uno de sus principales objetivos el de dar prioridad a las políticas de empleo dirigidas a la igualdad de oportunidades para todas las personas según sus capacidades, y no sólo en el ámbito del empleo público, sino en todos los espacios laborales y de ocupación.

Específicamente, en su artículo 27, propone la elaboración del Plan de Empleo de Personas con Discapacidad. No obstante, desde la aprobación de esta Ley, a nivel mundial se ha vivido una situación sin precedentes en el mundo moderno, provocada por la pandemia COVID 19, que paralizó muchos aspectos de la vida pública y, por ende, también del empleo. Como consecuencia, se paralizaron asimismo las labores diagnósticas, esperando el final de la situación pandémica para poder realizar un análisis fidedigno y completo que ofrezca las claves que den una respuesta universal a las necesidades, problemas y retos laborales de las personas con discapacidad en



Andalucía. Para dar respuesta a este mandato normativo y continuar reforzando el compromiso adoptado hace años por las políticas públicas de empleo de la Junta de Andalucía para la integración laboral de las personas con discapacidad, nace este II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad.

Igualmente, merecen mención especial por su carácter de transversalidad, por un lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con varias referencias a las mujeres con discapacidad, pero de especial relevancia su artículo 23.33; así como el artículo 43 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Con los nuevos elementos que conforman el contexto laboral de las personas con discapacidad, esta planificación estratégica tendrá como finalidad promover la inserción laboral real, corregir la desigualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, apoyar su participación en el mercado laboral y promover el empleo de calidad.

Así, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, dispone del Servicio Andaluz de Empleo como órgano gestor de las políticas de empleo y cuenta con las competencias en materia de empleo y, en particular, las relacionadas con la planificación, gestión, promoción y evaluación de programas y acciones de empleo, tal y como se recoge en la Ley 4/2002, de 16 de octubre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.

## 4. SISTEMA DE GOBERNANZA DEL PLAN

El proceso de gobernanza del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad se ha caracterizado por su esencia participativa, dándose está en todos los hitos más significativos del proceso, como son el diagnóstico de la situación de partida, la formulación y la aprobación.

El primer paso ha sido la firma del Acuerdo de 21 de febrero de 2024 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2028, tras el cual dio comienzo el diagnóstico que permitiría obtener una fotografía de la realidad de las personas con discapacidad y el empleo en nuestra comunidad autónoma. Las fases del diagnóstico fueron:

- ⇒ **Análisis estadístico y de fuentes secundarias.** Este paso nos permitió obtener el dibujo cuantitativo de la realidad y todo su contenido viene recogido en el Anexo I.
- ⇒ **Grupos de discusión.** En este segundo momento, el principio participativo que impregna la formulación del Plan se materializa. A lo largo del mes de febrero y principios del mes de marzo de 2024, se desarrollan 8 grupos de discusión, divididos según agentes claves del Plan: centros directivos y agentes económicos y sociales, así como la FAMP; entidades representantes de la discapacidad; empresas, Centros Especiales de Empleo y personas autónomas, y personas con discapacidad agrupadas por tipología de discapacidad (física, sensorial, intelectual y psicosocial), al suponer éstas distintas necesidades comunicativas.
- ⇒ **Jornada participativa.** Como colofón de este proceso de consulta, se desarrolla esta jornada con la finalidad de establecer los principales problemas, necesidades y retos a los que debe dar respuesta el Plan. Se contó con la participación de un total de 73 personas (43 mujeres y 24 hombres, entre entidades representantes de la discapacidad, entre ellas la Federación de Asociaciones de Mujeres con Discapacidad en Andalucía (FAMDISA); personal técnico de empleo de entidades de discapacidad y oficinas SAE, tejido empresarial y organizaciones sindicales más representativas, personas con discapacidad, personas expertas del ámbito de la comunicación, y entre todas ellas asistieron personas con formación en igualdad de género.

Durante el proceso participativo del diagnóstico, así como en la formulación del Plan han asistido personas expertas en perspectiva de género, tanto de los centros directivos, como de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como de las organizaciones de mujeres con discapacidad.

Tras el diagnóstico, se inicia formalmente la formulación del Plan, que bebe también de las conclusiones de la jornada participativa y avanza con la definición y aprobación de 6 objetivos estratégicos y 26 generales, hilos conductores del Plan.

Llegados a este punto, hay que reseñar que tras la realización del diagnóstico y en el proceso de formulación del plan, partiendo de los 4 objetivos estratégicos definidos en el Acuerdo de 21 de febrero de 2024 del Consejo de Gobierno, que han servido de marco para la formulación definitiva, todos los organismos y agentes participantes han concluido en la necesidad de redefinir dichos objetivos, sin perder de vista la finalidad para la que fueron formulados, atender más y mejor las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Todo ello ha permitido identificar las necesidades, barreras y oportunidades existentes en materia de inclusión laboral, y dar una respuesta más eficaz y eficiente. Para garantizar que dichos objetivos sean realistas, consensuados y, sobre todo, alineados con las necesidades y demandas del colectivo de las personas con discapacidad y el mercado de trabajo, resulta imprescindible desarrollar un proceso participativo que en el caso del II PEPDA han incluido a entidades representativas de las personas con discapacidad, agentes económicos y sociales, y diversas Consejerías y órgano directivos de la Junta de Andalucía, implicadas en conjunto en la formulación y el desarrollo del Plan.

Este proceso participativo asegura la incorporación de distintas perspectivas, fomenta la corresponsabilidad institucional y social, y fortalece la legitimidad y eficacia del Plan en su conjunto.

En definitiva, los 4 objetivos estratégicos formulados en el Acuerdo de 21 de febrero de 2024, del Consejo de Gobierno, siguen contemplándose en la propuesta final, pero redefinidos, formulados y concretados en 6 objetivos estratégicos y 25 objetivos generales, a través del proceso diagnóstico participativo y posteriormente deliberados, consensuados y aprobados por el Comité Directivo del Plan.

Con esta batería de objetivos estratégicos y generales, cada centro directivo presenta las medidas que permitan la materialización de aquellos, y con todas estas propuestas de acción, el equipo técnico integra y da formato a la propuesta de documento final del Plan, que tras pasar por la supervisión del Comité Técnico es finalmente aprobado por el Comité Directivo.

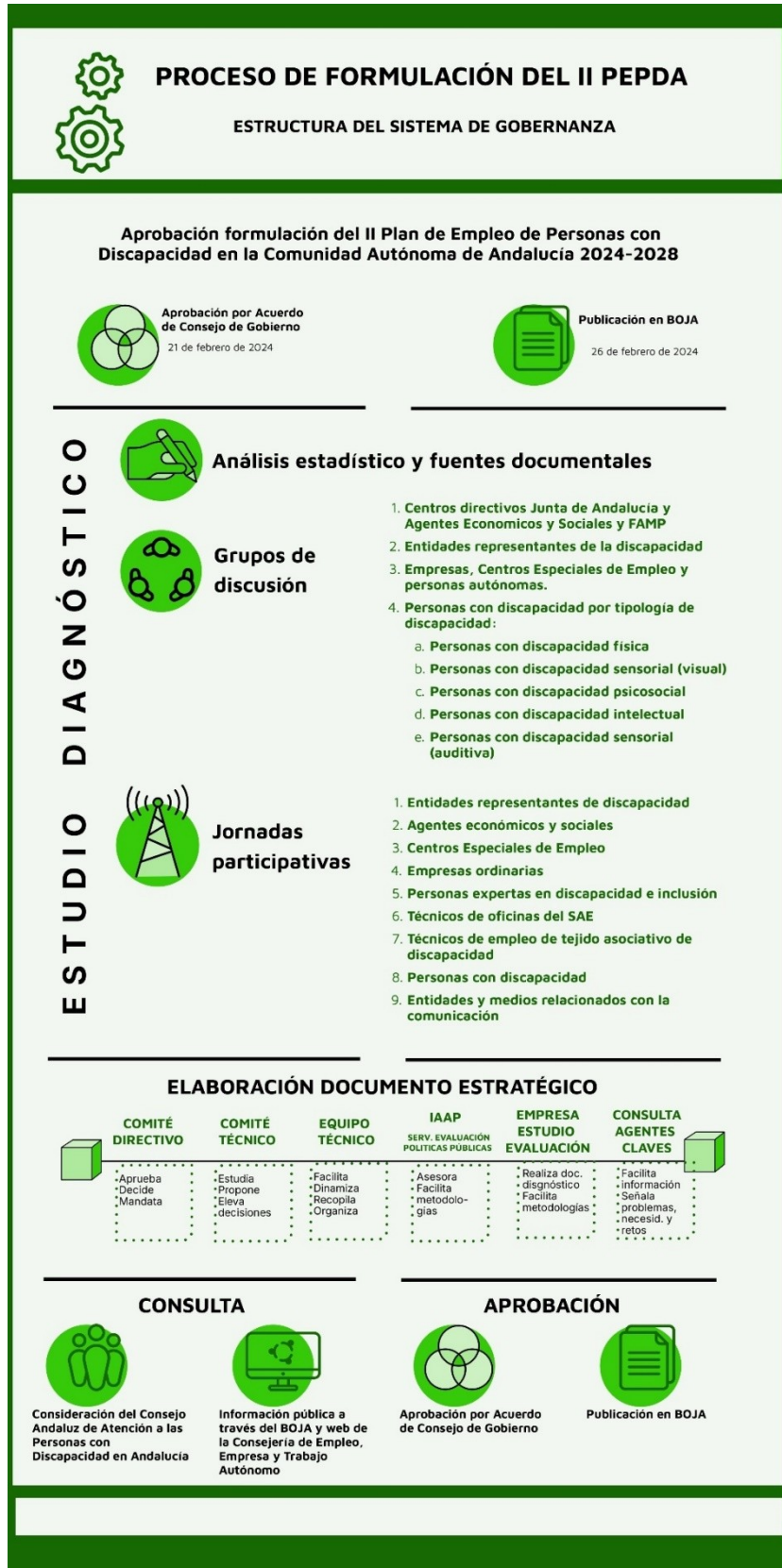
Tras esta aprobación, se inicia el periodo consultivo, incluyendo, en primer lugar, al Consejo Andaluz de Atención a Personas con Discapacidad y posteriormente, se



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo,  
Empresa y Trabajo Autónomo  
Servicio Andaluz de Empleo

somete al trámite de información pública a través de la publicación en el BOJA y en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Asimismo, se solicitaron los informes preceptivos correspondientes. Por último, la formalización de la aprobación en Acuerdo de Consejo de Gobierno y su publicación definitiva en BOJA.



## 5. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### MISIÓN

El Plan de empleo tiene como misión promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Andalucía, garantizando la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional en un entorno accesible y adaptado. A través de programas específicos, formación, asesoramiento y colaboración con empresas, el Plan busca derribar barreras y fomentar la participación plena de estas personas en el mercado laboral.

### VISIÓN

Ser un referente en la creación de una sociedad inclusiva y equitativa en Andalucía, donde las personas con discapacidad puedan desarrollar sus talentos y capacidades en condiciones de igualdad. Se aspira a que, a través de este Plan, Andalucía se posiciona como una región pionera en la integración laboral, donde la diversidad sea valorada como una fuente de enriquecimiento para el tejido.

### VALORES

El Plan de empleo tiene como misión promover la inserción laboral de las personas a través de:

⇒ Inclusión:

La inclusión en este Plan implica garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a las mismas oportunidades laborales que el resto de la población, promoviendo su participación activa en el mercado de trabajo. Para ello, se desarrollan políticas específicas que abordan las barreras tanto físicas como sociales que limitan su acceso al empleo, como, entre otras, la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo, los prejuicios y la falta de formación adaptada. Se busca crear una cultura laboral donde la discapacidad no sea un impedimento para el desarrollo profesional, sino un factor que se acomode dentro de un mercado de trabajo inclusivo.

⇒ Respeto a la diversidad:

El respeto a la diversidad significa reconocer que cada persona tiene talentos y capacidades diferentes y que la discapacidad es una riqueza para el entorno laboral. Un entorno laboral que respeta la diversidad permite que cada trabajador y trabajadora se desarrolle plenamente, independientemente de sus limitaciones, y valora las perspectivas únicas de las personas.

⇒ Igualdad de oportunidades:

Este valor garantiza que las personas con discapacidad tengan acceso a las mismas oportunidades en los procesos de selección, formación continua, inserción laboral, promoción laboral, etc. que el resto de las personas trabajadoras. El Plan se orienta a eliminar cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, que pueda impedir el desarrollo profesional pleno de estas personas.

Asimismo, las mujeres con discapacidad tendrán un papel relevante a la hora de ser atendidas dentro de cualquiera de las medidas que les pueda afectar directamente dentro de este plan ante la situación de doble discriminación que sufren, tanto por ser personas con discapacidad como por ser mujer

## 6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y GENERALES

A partir de los problemas, las necesidades y los retos detectados en la fase diagnóstica se formulan los objetivos estratégicos y generales que vertebran el II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad. Son los siguientes:

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.

**Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.**

#### **Objetivo General 1.1.**

Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

#### **Objetivo General 1.2.**

Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.

#### **Objetivo General 1.3.**

Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.

#### **Objetivo General 1.4.**

Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.

#### **Objetivo General 1.5.**

Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.

#### **Objetivo General 1.6.**

Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.**

**Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.**

### **Objetivo General 2.1.**

Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.

### **Objetivo General 2.2.**

Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad.

### **Objetivo General 2.3.**

Potenciar fórmulas para el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario.

### **Objetivo General 2.4.**

Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.

### **Objetivo General 2.5.**

Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.

### **Objetivo General 2.6.**

Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.**

**Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.**

### **Objetivo General 3.1.**

Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.

### **Objetivo General 3.2.**

Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.**

**Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.**

### **Objetivo General 4.1.**

Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.

### **Objetivo General 4.2.**

Potenciar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

### **Objetivo General 4.3.**

Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad.

### **Objetivo General 4.4.**

Establecer mecanismos efectivos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas beneficiarias para la inserción laboral de personas con discapacidad.

### **Objetivo General 4.5.**

Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.**

**Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.**

### **Objetivo General 5.1.**

Informar a las personas con discapacidad, a sus familias, al empresariado, al movimiento asociativo y a la sociedad en general sobre los recursos para la integración laboral.

**Objetivo General 5.2.**

Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo.

**Objetivo General 5.3.**

Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral.

**Objetivo General 5.4.**

Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.**

**Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.**

**Objetivo General 6.1.**

Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las actuaciones de interseccionalidad.

**Objetivo General 6.2.**

Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.

## 7. MEDIDAS A DESARROLLAR

Un total de 33 medidas componen este II PEPDA, aportadas por los diferentes centros directivos participantes en el mismo. A continuación, el detalle de cada una de ellas.

Centro directivo responsable de la Medida		Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo	
<b>Denominación de la Medida</b>	Protocolo de comunicación interdepartamental.		
<b>Código de la Medida</b>	1.1.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	-		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.1. Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Establecer un protocolo de comunicación interdepartamental para el intercambio de información y la coordinación de acciones entre los centros directivos implicados en el II PEPDA.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Creación y puesta en marcha de un protocolo que defina los canales, procedimientos y responsabilidades para el intercambio de información y la coordinación de acciones entre los centros directivos involucrados en el II PEPDA.</p> <p>La implementación de este protocolo de comunicación interdepartamental generará beneficios importantes en la ejecución del Plan de Empleo de Personas con Discapacidad. Se espera una mejora significativa en la coordinación y comunicación entre los centros directivos, lo que optimizará el uso de recursos y aumentará la eficiencia en la implementación de las acciones. Esto se traducirá en una mayor coherencia y efectividad de las iniciativas, maximizando el impacto en la empleabilidad de este colectivo.</p> <p>Toda ello queda reflejado en el apartado de Sistema de Gobernanza del Plan definido en el documento formulado para el II PEPDA.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del Protocolo de Comunicación Interdepartamental específico para el II PEPDA. Eso conlleva la definición de: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Canales de comunicación: Cómo se intercambiará la información.</li> <li>b. Procedimientos: Cómo se llevarán a cabo las acciones conjuntas y cómo se tomarán las decisiones.</li> <li>c. Optimización de recursos: Cómo establecer acciones colaborativas para evitar duplicidades.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Diseño del Protocolo de Comunicación Interdepartamental.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Número de reuniones realizadas.		Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Grado de satisfacción con las decisiones tomadas.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Decisiones implementadas (listar).		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Centros Directivos implicados en el II PEPDA.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Centros Directivos implicados en el II PEPDA		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Sin coste.		



Centro directivo responsable de la Medida		Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo	
<b>Denominación de la Medida</b>	Sistema "Norma Empleo".		
<b>Código de la Medida</b>	1.2.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.2. Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Desarrollar un marco de trabajo unificado que asegure la integración y coherencia entre los programas y servicios que afecten al empleo de las personas con discapacidad.		
Descripción de la Medida			
<p>Para asegurar la integración y coherencia de los programas y servicios que afectan al empleo de personas con discapacidad, se propone la creación de un Sistema "Norma Empleo": Sistema de gestión integrado enfocado en la normativa de inclusión y empleo para personas con discapacidad.</p> <p>"Norma Empleo" funcionaría como un repositorio que albergará las normativas, guías de buenas prácticas, ejemplos para la reducción y/o eliminación de brechas y en especial las de género, así como herramientas de evaluación relacionadas con el empleo inclusivo. Además, se establecería un protocolo de revisión y actualización constante, asegurando que los programas y servicios estén alineados con las necesidades cambiantes de las personas con discapacidad y las mejores prácticas en inclusión laboral.</p>			
Actuaciones a desarrollar			
1. Creación del sistema "Norma Empleo" en el marco del II PEPDA.			
<b>Indicadores de realización</b>	Creación del sistema Norma Empleo (sí/no).	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de documentos incluidos en el sistema Norma Empleo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Centros directivos implicados en el II PEPDA.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Centros Directivos implicados en el II PEPDA.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Sin coste.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Protocolo de atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	1.3.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación. O.G.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso a los servicios de empleo para personas con discapacidad, mediante la implementación de un protocolo de atención adaptado y la provisión de recursos accesibles.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Para garantizar la atención inclusiva y efectiva, se implementará un protocolo de atención en las oficinas de empleo del SAE a personas con discapacidad, dando respuesta específica a las necesidades que presenta cada tipo de discapacidad. Se sumará a las adaptaciones en los espacios físicos y se proveerá de recursos materiales accesibles, asegurando que las instalaciones y la atención sean completamente inclusivas.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración e implementación de un protocolo de atención que contemple las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad.</li> <li>2. Realización de cursos de formación para el personal de las oficinas de empleo, impartidos por personas expertas en discapacidad (información desarrollada en la medida 1.3.2.).</li> <li>3. Adaptación de los espacios físicos y de los recursos materiales de las oficinas de empleo.</li> <li>4. Creación de una guía de recursos para el empleo dirigida a personas con discapacidad.</li> <li>5. Establecimiento de canales de comunicación accesibles a través de interpretación de lengua de signos. (Información desarrollada en la medida 3.1.1.).</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas con discapacidad atendidas en las oficinas de empleo, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Elaboración del protocolo (sí/no).		Registros propios
	Elaboración de la guía (sí/no).		Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Grado de satisfacción de las personas con discapacidad con la atención recibida, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Porcentaje de personas con discapacidad que consideran que la atención recibida ha sido inclusiva y adaptada a sus necesidades, por sexo.		Registros propios
	Número de descargas de la guía		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Personal técnico de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad usuarias de los servicios de empleo de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado</b>	2026: 80.000€.		



Centro directivo responsable de la Medida		Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.	
<b>Denominación de la Medida</b>	Formación sobre la atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	1.3.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación. O.G.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Capacitar al personal de las oficinas de empleo en la atención a personas con discapacidad, proporcionándoles conocimientos sobre los diferentes tipos de discapacidad, las barreras que enfrentan y las estrategias para una atención inclusiva.		
Descripción de la Medida			
<p>Para capacitar al personal de las oficinas de empleo en la atención a personas con discapacidad, se implementará formación especializada en discapacidad y empleo. En esta formación se abordarán contenido teóricos y prácticos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los diferentes tipos de discapacidad, sus características y necesidades específicas.</li> <li>• Información actualizada sobre la legislación vigente, recursos y apoyos disponibles.</li> <li>• Habilidades de comunicación inclusiva.</li> </ul>			
Actuaciones a desarrollar			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de una propuesta formativa que didactice el Protocolo de atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.</li> <li>2. Impartición de la formación.</li> </ol>			
Indicadores de realización	Número de acciones formativas impartidas.	Fuente del indicador	Registros propios
	Número de personas inscritas en los cursos, por sexo.		Registros propios
Indicadores de resultados	Porcentaje de personal técnico de empleo formado, por sexo.	Fuente del indicador	Registros propios
	Número de oficinas de empleo donde se han impartido las acciones de formación.		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Personal técnico de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad usuarias de los servicios de empleo de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 30.000€. 2027: 30.000€. 2028: 30.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Prestación de servicios específicos de atención, orientación y acompañamiento para personas con discapacidad física, intelectual, psicosocial y sensorial.		
<b>Código de la Medida</b>	1.3.3.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	<p>O.G.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.</p> <p>O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.</p> <p>O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.</p>		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Consolidar el número de Unidades Especializadas que destina el Servicio Andaluz de Empleo a la orientación y atención de personas con discapacidad física, intelectual y sensorial, respectivamente.		
<p>El servicio de asesoramiento y acompañamiento se desarrolla a través de la convocatoria de subvenciones dirigidas a financiar las Unidades de Orientación Profesional que integran la Red Andalucía Orienta para la prestación del servicio de Orientación Profesional en Andalucía. Estas subvenciones contemplan el asesoramiento en la búsqueda de empleo, acompañamiento, así como actuaciones de inserción laboral, dirigidas a la atención de personas desempleadas en general o a colectivos con necesidades especiales, como personas en riesgo de exclusión o personas con discapacidad, para las que existen unidades especializadas; sobre todo, a aquellas que presentan mayores dificultades para la inserción en el mercado de trabajo, como es el caso de las personas con discapacidad.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el marco de los Servicios de Orientación que ofrece el SAE, se desarrollan actuaciones de manera individualizada o grupal, teniendo en cuenta el perfil de la persona usuaria y sus necesidades concretas. Estas son:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción, a través del asesoramiento a las personas usuarias, ya sea de carácter individual o grupal.</li> <li>b. Asesoramiento dirigido a personas pertenecientes a colectivos específicos, inmersas en procesos educativos, de formación y/o empleo. Estas acciones se determinarán desde el Servicio Andaluz de Empleo en función de las necesidades de intervención detectadas.</li> <li>c. Acciones de Acompañamiento a la Inserción, que consistirán en el desarrollo de actuaciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral. Además, para las personas con discapacidad, estas acciones podrán extenderse en la etapa inicial de su incorporación en un puesto de trabajo, siempre que ésta no exceda de seis meses.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas con discapacidad atendidas, por tipo de discapacidad, sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
	Número de unidades específicas en el programa.		Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
	Número de personal técnico destinado a las unidades especificadas, por sexo.		Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.



<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad atendidas sobre el total de personas atendidas, por tipo de discapacidad, sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
	Número de unidades específicas en el programa sobre el total de unidades del programa.		Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
	Número de personal técnico destinado a las unidades especificadas sobre el total de personal técnico del programa.		Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
<b>Población destinataria general</b>	Universidades. Entidades sin ánimo de lucro especializadas en la atención a las personas con discapacidad. Otras entidades de derecho público.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad desempleadas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Orientación e Intermediación Laboral.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 8.981.810€ (50% convocatoria 2024-2025 y 50% convocatoria 2025-2026) 2026: 8.981.810€ (50% presupuesto convocatoria 2025-2026 y 50% convocatoria 2026-2027). 2027: 8.981.810€. 2028: 8.981.810€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM).		
<b>Denominación de la Medida</b>	Servicio de orientación y apoyo al empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	1.4.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado. O.E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo. O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.4. Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Disponer de servicios especialistas en empleo y discapacidad.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Contar con un servicio de orientación y apoyo al empleo en cada provincia andaluza para mejorar la empleabilidad de las personas con problemas de salud mental grave y discapacidad con más barreras para acceder a empleo y formación.			
<b>Actuaciones a desarrollar a</b>			
1. Crear un servicio de orientación donde se diseñe un itinerario de inclusión para cada persona participante y sea acompañada el tiempo necesario para ir alcanzando sus metas.			
<b>Indicadores de realización</b>	Personas atendidas por sexo	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios.
	Personas insertadas por sexo		Registros propios.
	Personas formadas por sexo		Registros propios.
<b>Indicadores de resultados</b>	Personas atendidas por sexo	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios.
	Personas insertadas por sexo		Registros propios.
	Personas formadas por sexo		Registros propios.
<b>Población destinataria general</b>	Personas con trastorno mental grave.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con trastorno mental grave.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	FAISEM.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 700.000€. 2026: 700.000€. 2027: 700.000€. 2028: 700.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Fomento de la empleabilidad a través de la Formación Profesional para el Empleo. Formación específica destinada a personas con discapacidad.		
<b>Código de la Medida</b>	1.5.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo. O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante ofertas específicas de Formación Profesional para el Empleo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Mediante el programa "Fomento de la empleabilidad a través de la formación" se pretende conseguir que las personas con discapacidad adquieran capacidades que les proporcionen una cualificación suficiente para poder incorporarse al mercado laboral. La cualificación se dirige a la consecución de capacidades transversales y generales, así como de competencias más específicas a través de la realización de acciones formativas de FPE que preparen para poder desempeñar con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo, todo ello en función del tipo o el grado de la discapacidad que presenten.</p> <p>Al ser la FPE una modalidad de aprendizaje fundamentalmente práctica, las personas con discapacidad pueden adquirir unas competencias básicas mediante este tipo de formación con unos sistemas de aprendizaje en los que la formación teórica se alterna con las prácticas en situaciones similares a las que se encontrarán en el ámbito laboral real, con ello mejorarán sus habilidades conforme a sus capacidades e intereses personales, en disciplinas que les resulten interesantes y que a la vez les preparen para la incorporación al mercado laboral en condiciones de competitividad y eficiencia.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de entidades solicitantes en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Importe solicitado por las entidades de formación en la convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de acciones formativas solicitadas en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones de formación de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de personas con discapacidad que participan en las acciones formativas en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad, por sexo y provincia.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.



<b>Indicadores de resultados</b>	Número de entidades beneficiarias de la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Importe ejecutado en la convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de acciones formativas ejecutadas en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de personas con discapacidad que finalizan acciones formativas de la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad, por sexo y provincia.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras, ocupadas, desempleadas, en este último caso adscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, que cumplan los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas trabajadoras con discapacidad, ocupadas o desempleadas, en este último caso inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo que cumplen los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas. A efectos de este programa, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% o, en el caso de personas con problemas de salud mental, aquella que sea usuaria de los Servicios de Salud Mental de la Red Sanitaria Pública de Andalucía y así lo acredite.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 798.581€. 2027: 342.249€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Acciones positivas para el acceso a la formación.		
<b>Código de la Medida</b>	1.5.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo. O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Incrementar la participación de personas con discapacidad en programas de formación profesional para el empleo, garantizando la igualdad de oportunidades a través de un sistema de becas y porcentajes de acceso reservados.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Mediante el programa "Fomento de la empleabilidad a través de la formación" se pretende conseguir que las personas con discapacidad adquieran capacidades que les proporcionen una cualificación suficiente para poder incorporarse al mercado laboral. La cualificación se dirige a la consecución de capacidades transversales y generales, así como de competencias más específicas a través de la realización de acciones formativas de FPE que preparen para poder desempeñar con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo, todo ello en función del tipo o el grado de la discapacidad que presenten.</p> <p>Al ser la FPE una modalidad de aprendizaje fundamentalmente práctica, las personas con discapacidad pueden adquirir unas competencias básicas mediante este tipo de formación con unos sistemas de aprendizaje en los que la formación teórica se alterna con las prácticas en situaciones similares a las que se encontrarán en el ámbito laboral real, con ello mejorarán sus habilidades conforme a sus capacidades e intereses personales, en disciplinas que les resulten interesantes y que a la vez les preparen para la incorporación al mercado laboral en condiciones de competitividad y eficiencia.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reserva de un 5% del número de plazas de las acciones formativas de FPE de la oferta general para personas con discapacidad (artículo 29.2 de la Ley 4/2017).</li> <li>2. Dotar de becas y ayudas a personas desempleadas con discapacidad que participen en la oferta formativa (artículo 23 Orden TMS/368/2019 art 22 y 23 de la Orden EFP942/2022).</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de ayudas y becas solicitadas por personas con discapacidad, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de personas con discapacidad que han accedido a la formación, por sexo.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de becas y ayudas concedidas a personas con discapacidad, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de personas con discapacidad que han finalizado la formación, por sexo.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Importe concedido en becas y ayudas a personas con discapacidad, por sexo.		Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras, ocupadas, desempleadas, en este último caso adscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, que cumplan los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas.		



<b>Población beneficiaria</b>	Personas trabajadoras con discapacidad, ocupadas o desempleadas, en este último caso inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo que cumplen los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas. A efectos de este programa, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% o, en el caso de personas con problemas de salud mental, aquella que sea usuaria de los Servicios de Salud Mental de la Red Sanitaria Pública de Andalucía y así lo acredite.
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 100.000€. 2026: 100.000€. 2027: 100.000€. 2028: 100.000€.



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.	
<b>Denominación de la Medida</b>	Ofertas formativas especiales de grado D.		
<b>Código de la Medida</b>	1.5.3.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Aumentar las ofertas de la modalidad dirigida a personas con necesidades educativas o formativas especiales derivadas de discapacidad u otras dificultades específicas.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Esta medida pretende realizar la oferta formativa del grado D, para el alumnado con Necesidades Educativas Específicas que hayan finalizado sin titular su etapa en la educación obligatoria y no les sea posible seguir con una escolarización ordinaria de Formación Profesional.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Desarrollar ofertas formativas de grado D, Ciclos Formativos de Grado Básico Específicos.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de ofertas de ciclos formativos de grado D dirigidos a personas con necesidades educativas o formativas especiales	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema SÉNECA
	Número de personas inscritas en ciclos formativos de grado D, por sexo y provincia.		Sistema SÉNECA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas formadas en los ciclos formativos de grado D, por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Sistema SÉNECA
<b>Población destinataria general</b>	Personas en formación.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección general de Formación Profesional y Educación Permanente.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 5.141.856€. 2026: 8.837.565€. 2027: 8.837.565€. 2028: 8.837.565€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Personas con Discapacidad.</b>
<b>Denominación de la Medida</b>	Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.
<b>Código de la Medida</b>	1.6.1.; 3.2.3.; 5.1.1.; 5.3.1.
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía. O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. O.E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación y empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad. O.G.3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado. O.G.5.1. Informar a las personas con discapacidad, a sus familias, al empresariado, al movimiento asociativo y a la sociedad en general sobre los recursos para la integración laboral. O.G.5.3. Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral.
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	⇒ Promover la empleabilidad de las personas con discapacidad. ⇒ Incorporar documentación de ayuda para la incorporación en el empleo público y el desarrollo de las tareas de las personas con discapacidad intelectual. ⇒ Sensibilizar al entorno laboral sobre las características de las personas con discapacidad intelectual y una comunicación eficaz.
<b>Descripción de la Medida</b>	Mejorar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad supone adquirir habilidades de distinto tipo y formación como paso previo para el acceso a un empleo. Ello favorece su autonomía personal, su autoestima, así como su inclusión social. En el ámbito del empleo público se trabaja en el acceso mediante los procesos selectivos y los cupos de reserva de plazas que establece la legislación. Sin embargo, también es necesario poner el foco en el momento de la incorporación al puesto de trabajo, especialmente, de las personas con discapacidad intelectual, y psicosocial. Se ha de producir una incorporación fluida y un ajuste entre estas personas y las tareas a realizar para que resulte una experiencia positiva y productiva dentro del entorno laboral. Algunas personas con discapacidad necesitarán seguimiento y distintos tipos de apoyo en su integración laboral. Se pretende, por tanto, reducir las dificultades que se pueden encontrar las personas con discapacidad intelectual en el acceso al empleo público para una verdadera integración laboral.
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la empleabilidad de las personas con discapacidad por medio de las convocatorias de subvenciones en el ámbito de la discapacidad.</li> <li>2. Realizar acciones de sensibilización al entorno laboral de las personas con discapacidad intelectual que acceden al empleo público, fundamentalmente, sobre los tipos de discapacidad y cómo mantener una comunicación efectiva y accesible.</li> <li>3. Elaborar un manual básico de acogida destinado a las personas con discapacidad intelectual que acceden al empleo público, así como un protocolo para la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, destinado a los distintos agentes de la Administración de la Junta de Andalucía intervinientes.</li> <li>4. Acompañamiento a las personas responsables y a los compañeros/as del centro de trabajo donde se incorporen personas con discapacidad intelectual y psicosocial como empleados/as públicos/as, tanto con carácter previo a la incorporación como con posterioridad a la misma.</li> </ol>



<b>Indicadores de realización</b>	Número de subvenciones concedidas para el empleo y la empleabilidad de personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos del Sistema Integrado de Servicios Sociales (SISS).
	Número de acciones de sensibilización sobre tipos de discapacidad y comunicación accesible realizadas.		Datos de ejecución del Plan de Formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestaria de la DGPD.
	Número de personas que asisten a las acciones formativas, por sexo.		Datos de ejecución del Plan de Formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestaria de la DGPD.
	Elaboración de un manual de acogida para personas que se incorporan al empleo público.		DGPD
	Elaboración de un protocolo para la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial.		DGPD
<b>Indicadores de resultados</b>	Importe económico invertido en subvenciones para el empleo y la empleabilidad de personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	SISS
	Incremento de las personas que han recibido una acción formativa, por sexo.		Datos de ejecución del Plan de formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestarias de la DGPD.
	Puesta a disposición de un manual de acogida para personas con discapacidad intelectual que se incorporan al empleo público en los servicios de personal.		Registro de envío por parte de la DGPD.
	Puesta a disposición de un protocolo para la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.		Registro de envío por parte de la DGPD.
<b>Población destinataria general</b>	Personas con discapacidad, especialmente de tipo intelectual y psicosocial. Entorno laboral de las personas con discapacidad intelectual.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad, especialmente de tipo intelectual y psicosocial.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Personas con Discapacidad. Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 450.000€. 2026: 463.000€. 2027: 463.000€. 2028: 463.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Prácticas profesionales en empresas de personas con discapacidad.		
<b>Código de la Medida</b>	1.6.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad. O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Facilitar la realización de prácticas no laborales en empresas a personas con discapacidad demandantes de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Regulado en la Orden de 12 de mayo de 2018, por la que se desarrolla el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de prácticas no laborales en empresas, establecido en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.</p> <p>Esta actuación tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo, facilitándoles prácticas en empresas que les acerquen al mundo laboral, proporcionándoles el conocimiento teórico y práctico, así como los valores propios del entorno laboral.</p> <p>En este sentido, y con la finalidad de que las personas desempleadas obtengan una visión global de las distintas actividades que se desarrollan en los diversos sectores productivos de Andalucía, afines a sus cualificaciones profesionales, se cuenta con la participación de entidades/empresas colaboradoras.</p> <p>Serán destinatarias de las prácticas en los programas en la presente convocatoria personas con discapacidad, las minorías étnicas y las personas en riesgo de exclusión social.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las personas destinatarias de este programa han de encontrarse desarrollando Itinerarios Personalizados de Inserción en la Red Andalucía Orienta. Esto supone que están inmersas en un proceso de orientación personalizado, donde la persona profesional responsable del desarrollo de su itinerario ha recomendado la realización de prácticas como una de las acciones que mejorarán la empleabilidad de la persona beneficiaria y facilitarán su inserción laboral.</li> <li>2. Por tanto, la derivación a las prácticas se realiza desde una oficina del Servicio Andaluz de Empleo o una Unidad de Orientación de la Red Andalucía Orienta especializada, en el caso de las personas con discapacidad.</li> <li>3. Paralelamente al desarrollo de las prácticas en la empresa, el programa ofrece a las personas demandantes de empleo tutorías personalizadas y/o talleres grupales, cuyo objetivo es reforzar habilidades y competencias laborales necesarias para su futura incorporación en el mercado de trabajo.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas con discapacidad que realizan prácticas en empresas, por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad insertadas que han realizado prácticas, por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Servicio Telemático de Orientación (STO). Registros propios.
<b>Población destinataria general</b>	Entidades sin ánimo de lucro. Corporaciones locales. Universidades. Otras entidades de Derecho Público.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad desempleadas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.		



<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Orientación e Intermediación Laboral.
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: - Ejecución convocatoria 23-25 (25%): 1.365.600€. - Publicación convocatoria 2025-2027. 2026: - Finalización convocatoria 23-25 (25%): 1.365.600€. - Inicio convocatoria 2025-2027 (50%): 2.276.00€. 2027: - Ejecución (25%) y finalización (25%) convocatoria 2025-2027: 2.276.000€. 2028: - 2.276.000€ (estimación correspondiente al 50% de la convocatoria 27-29).



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>		Ayudas para el empleo con apoyo de personas con discapacidad como media de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo.	
<b>Código de la Medida</b>		2.1.1.	
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>		O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.	
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>		O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.	
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>		O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.	
<b>Objetivo/s de la Medida</b>		Favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad mediante el desarrollo de proyectos de empleo con apoyo diseñados por las personas beneficiarias.	
<b>Descripción de la Medida</b>			
La medida tiene por objeto facilitar la adaptación social y laboral de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, y se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo diseñados por las personas beneficiarias.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar una fase previa a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, en la que se difundirá el programa, se hará una búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo, se identificarán los puestos de trabajo y a las personas con discapacidad que se adaptan mejor a los mismos.</li> <li>2. Actuaciones realizadas en el propio puesto de trabajo una vez incorporadas al mismo.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de proyectos de empleo con apoyo incentivados	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
	Número de proyectos de empleo con apoyo incentivados que incluyen apoyo al desplazamiento.		IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad insertadas en el mercado ordinario de trabajo por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
	Número de personas con discapacidad insertadas en el mercado ordinario de trabajo, por tipo y grado de discapacidad, y sexo.		IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro privadas. Centros Especiales de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad desempleadas.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 2.000.000€. 2027: 2.000.000€. 2028: 2.000.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.		
<b>Código de la Medida</b>	2.1.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Contratar indefinidamente en empresas del mercado ordinario a personas con discapacidad.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Subvencionar la contratación indefinida ordinaria formalizada en empresas del mercado ordinario de trabajo, con personas con discapacidad que sean demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas a la fecha de inicio de la relación laboral y que se encuentren inscritas en los servicios públicos de empleo. Esta inscripción no será exigible en los supuestos de tránsito desde el mercado de trabajo protegido a la empresa ordinaria.</p> <p>Asimismo, podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinido de contratos de duración determinada, temporales y formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por empresas ordinarias.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada a indefinidos formalizadas en empresas del mercado ordinario de trabajo con personas con discapacidad, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Empresas ordinarias.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 600.000€. 2026: 591.000€. 2027: 591.000€. 2028: 591.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>		Programa Emplea-T.	
<b>Código de la Medida</b>		2.1.3.	
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>		O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.	
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>		O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.	
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>		O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.	
<b>Objetivo/s de la Medida</b>		Financiar el fomento de la contratación indefinida por parte de personas trabajadoras autónomas y pymes de personas desempleadas con discapacidad.	
<b>Descripción de la Medida</b>			
Las subvenciones contempladas en esta línea de actividad como objeto a incentivar la contratación ordinaria a jornada completa o parcial, siempre que sea igual o superior al 50% de la jornada completa, de personas desempleadas con discapacidad, que deberán mantenerse durante un periodo mínimo de veinticuatro meses desde el inicio de la relación laboral.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria 2024, plazo de presentación abierto hasta 30 de abril de 2025.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
	Número de solicitudes de subvenciones presentadas, por tipo de persona beneficiaria.		IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de contratos indefinidos incentivados de personas con discapacidad, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
	Número de contratos indefinidos incentivados de personas con discapacidad a jornada parcial, por sexo.		IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras autónomas, mutualistas de colegios profesionales y pymes.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas desempleadas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 2.965.000 € 2026: 2.579.000 €		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.	
<b>Denominación de la Medida</b>	Cuota cero.		
<b>Código de la Medida</b>	2.1.4.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad. O.E.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>			
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Fomentar el trabajo autónomo, reduciendo la carga de gastos que supone la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos en los estadios iniciales de su actividad. Apoyar la estabilización y fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Subvenciones para financiar la cuota reducida estatal a la Seguridad Social de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, beneficiarias del artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de trabajo autónomo, que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, a contar desde la fecha de efectos de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos, o en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y durante los 24 meses naturales completos siguientes.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, por la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, para financiar la cuota reducida estatal a la Seguridad Social, a contar desde la fecha de efectos del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y durante los veinticuatro meses naturales completos siguientes.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad que ha recibido la subvención, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 200.000€. 2026: 200.000€. 2027: 200.000€. 2028: 200.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Creación de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	2.2.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Crear empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, vinculados a una inversión.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Con esta subvención se sufragará la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido ordinario de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, tanto por las nuevas contrataciones de personas registradas como demandantes de empleo y servicios en los servicios públicos de empleo, como por la transformación de contratos vigentes de duración determinada o temporales en indefinidos.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada a indefinida formalizadas en Centros Especiales de Empleo a personas con discapacidad, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Centros Especiales de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 900.000€. 2026: 887.300€. 2027: 887.300€. 2028: 887.300€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Atención Integral para las personas con discapacidad.		
<b>Código de la Medida</b>	2.2.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	OG.2.2 Aumentar la inserción laboral y mantenimiento del empleo en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	El objetivo de la medida es proporcionar atención personalizada a personas desempleadas con discapacidad, a través de la participación en Proyectos Integrales que ofrezcan orientación laboral y formación, y que promuevan la inserción laboral, así como el acompañamiento en el empleo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>La medida se enmarca en el desarrollo de los Programas de Proyectos Integrales para la Inserción Laboral, regulado en la Orden de 29 de septiembre de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva.</p> <p>A través de la participación en Proyectos Integrales, las personas desempleadas realizan acciones de orientación laboral y formación, que les permita acercarse a su objetivo de inserción laboral. Del mismo modo, desde el Programa se desarrollan actuaciones de acompañamiento al empleo para las personas participantes del mismo.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<p>El desarrollo de la medida incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de personas con discapacidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las acciones de atención, individuales o grupales, tienen carácter obligatorio para todas las personas participantes. Podrán ser:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Actuaciones de orientación laboral, como el diagnóstico de empleabilidad, diseño y elaboración del itinerario personalizado que facilite la búsqueda de empleo en las personas participantes, así como actuaciones, técnicas y recursos para búsqueda activa de empleo y asesoramiento en materia de autoempleo.</li> <li>b. Actuaciones formativas que permitan la adquisición de conocimientos técnicos, competencias laborales y habilidades para mejorar la empleabilidad.</li> </ol> </li> <li>2. Las acciones para la inserción son obligatorias para el 40% de las personas especialmente vulnerables ante el empleo (entre las que se incluyen las personas con discapacidad) que, previamente, tengan la consideración de persona atendida. Dichas acciones podrán ser:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Actuaciones de orientación laboral para la inserción, que incluye el acompañamiento en el empleo, con acciones de información y de acompañamiento sobre recursos de empleo y empresas, activación y cambio emocional para la búsqueda activa de empleo, preparación para el proceso de selección y preparación para la incorporación laboral.</li> <li>b. Actuaciones de prospección del mercado laboral del territorio en el que se desarrolle el programa, que permita la obtención de información actualizada sobre la situación económica y laboral del entorno, la identificación de las necesidades de personal de su tejido empresarial, perfiles laborales requeridos, captación de ofertas de empleo, así como la difusión del programa y la propuesta de la candidatura de las personas participantes para cubrir las vacantes detectadas en las empresas, todo ello con objeto de cumplir el objetivo de inserción laboral previsto.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas con discapacidad orientadas, por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad formadas, por sexo y provincia.		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad que reciben orientación laboral para la inserción, por sexo y provincia.		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de actuaciones para la prospección del mercado laboral.		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios



Indicadores de resultados	Número de personas con discapacidad atendidas sobre el total de participantes, por sexo y provincia.	Fuente del indicador	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad insertadas sobre el total de participantes, por sexo.		STO (Sistema telemático de Orientación). Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Entidades de formación. Entidades sin ánimo de lucro. Empresas de inserción Corporaciones y entidades locales autónomas andaluzas, así como las entidades vinculadas o dependientes de las mismas, siempre que las actuaciones se realicen en el marco de la colaboración público-privada con empresas donde se lleve a cabo la inserción laboral.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025 – 2026 – 2027 – 2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 8.495.530€. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.644.650€ (20% de la estimación realizada para la atención de personas con discapacidad) pertenecientes a la convocatoria 2023-2025.</li> <li>- 5.850.880€ (80% de la estimación realizada para la atención de personas con discapacidad) perteneciente a la convocatoria 25-27.</li> </ul> 2026: Ejecución del proyecto iniciado en la convocatoria 25-27. 2027: 1.462.720€ (20% de la estimación realizada para la atención de personas con discapacidad de la convocatoria 25-27). 2028: Por determinar.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Compromiso de inserción de personas con discapacidad que participan en el programa de colaboración público-privada del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	2.2.3.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	OE.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia o ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	OG.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento del empleo en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Garantizar un porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad que participen en el programa de colaboración público- privada del SAE.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Está previsto que la medida se desarrolle en el marco del Programa de colaboración público-privada que pone en marcha el SAE, y que se materializa en un contrato público de servicio entre el Servicio Andaluz de Empleo y las agencias de colocación que resulten adjudicatarias, con el objeto de insertar en el mercado laboral a personas demandantes de empleo.</p> <p>En cada contrato se incluirá el compromiso de inserción de un porcentaje de personas con discapacidad igual o superior al 5% del total de personas insertadas por cada entidad adjudicataria.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación: prestación por parte de la entidad colaboradora de un servicio de orientación destinado a facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.</li> <li>2. Formación: prestación por parte de la entidad colaboradora de un servicio de formación destinado a la inserción laboral de personas con discapacidad.</li> <li>3. Inserción: contratación laboral por cuenta ajena de las personas con discapacidad beneficiarias del programa.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas con discapacidad orientadas, por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos propias del Servicio de Programas-DGIOL STO (Sistema Telemático de Orientación)
	Número de personas con discapacidad que reciben formación, por sexo y provincia.		Base de datos propias del Servicio de Programas-DGIOL STO (Sistema Telemático de Orientación)
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad insertadas por sexo y provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos propias del Servicio de Programas-DGIOL STO (Sistema Telemático de Orientación)
<b>Población destinataria general</b>	Entidades adjudicatarias.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad participante en el programa de colaboración público-privada en el Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 20.544,78€ (destinado a personas con discapacidad). 2026: 102.723,90€ (destinado a personas con discapacidad). 2027: 82.179,12€ (destinado a personas con discapacidad. Finalización del programa). 2028: por determinar.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	2.2.4.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad. O.G.2.3. Potenciar fórmulas para el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Mantener los puestos de trabajo de las personas con discapacidad contratadas en los Centros Especiales de Empleo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Con esta subvención se sufragará el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad contratadas en los Centros Especiales de Empleo, siendo el concepto subvencionable su permanencia en alta en la Seguridad Social.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad que permanecen contratadas durante al menos 30 días ininterrumpidos en Centros Especiales de Empleo, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Centros Especiales de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 108.430.500€. 2026: 106.939.600€. 2027: 106.939.600€. 2028: 106.939.600€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Diseño de las Unidades de Inclusión.		
<b>Código de la Medida</b>	2.4.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía. O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.4. Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Iniciar los trámites para poder ejecutar el mandato que se refiere a la disposición adicional trigésima primera de la Ley 5/2003, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, diseñando al efecto la estructura orgánica y funcional de las unidades de inclusión de las personas con discapacidad.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional trigésima primera de la Ley 3/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, se constituirá una unidad de inclusión de las personas con discapacidad, en cada Delegación del Gobierno y en las Consejerías competentes en materia de Función Pública, Servicios Sociales y Salud. Con estas unidades se pretende prestar un apoyo administrativo especializado a quienes intervienen en el proceso relacionado con las personas con discapacidad, velando por la plena incorporación y el desarrollo profesional de dicho personal. De tal forma que tanto la selección como la prestación del servicio de las personas con discapacidad se perciba y sea una experiencia de éxito.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decidir el diseño tanto orgánico como funcional que mejor se adapte a las necesidades a cubrir, para ello se requiere analizar, con carácter previo y en profundidad, las funciones que se le van a atribuir a las unidades de inclusión.</li> <li>2. Analizar la viabilidad de asignar las funciones a una unidad ya existente o por el contrario crear una nueva estructura orgánica, atendiendo a las funciones y al ámbito de actuación que se asignen a las unidades de inclusión.</li> <li>3. Una vez decidido el diseño y, en su caso, finalizado el proceso de negociación se procedería a la aprobación de los actos administrativos que correspondan o, en su caso, la modificación de las RPT de las consejerías afectadas, todo ello de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.</li> <li>4. Para que la unidad pueda desarrollar sus funciones con eficacia se prevé como necesario institucionalizar cauces de colaboración permanente entre la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, la Dirección General competente en materia de discapacidad, el IAAP, así como cualquier otra unidad que en su momento se estime necesario, de forma que se lleve a cabo una formación específica para las personas responsables de la unidad y para las personas que la integren de forma que se le faciliten habilidades y herramientas para realizar sus funciones.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Diseño y acuerdo de las competencias que tendrán las Unidades.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos propia.
	Aprobación del diseño de las Unidades		Base de datos propia.
	Número de cursos de formación programados.		Base de datos propia.
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de actuaciones previas llevadas a cabo con otros Órganos al objeto de determinar las competencias a desarrollar por las unidades de inclusión.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos propia.
	Número y tipo de puestos de trabajo que prestarán servicio en las unidades.		Base de datos propia.



	Número de personas que han participado en los cursos de formación realizados, por sexo.		Base de datos propia.
<b>Población destinataria general</b>	Órganos competentes en la oferta. Personas trabajadoras de los centros donde se inserten las unidades. Personas trabajadoras de las propias unidades. Familias de las personas con discapacidad contratadas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad. Personas trabajadoras de las propias unidades.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Dirección General de Personas con Discapacidad. Instituto Andaluz de Administración Pública.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Recursos propios.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Cumplimiento del 2% de contratación de personas con discapacidad		
<b>Código de la Medida</b>	2.5.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.5. Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Contribuir al cumplimiento del 2% de contratación de personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores en Andalucía.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, se establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más personas trabajadoras estarán obligadas a que, al menos, el dos por ciento de éstas sean personas trabajadoras con discapacidad, e incluye, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, la entidad empleadora obligada al cumplimiento de la referida cuota de reserva pueda quedar exenta de esta obligación mediante un cumplimiento alternativo.</p> <p>El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, prevé diferentes supuestos en los que las empresas obligadas pueden solicitar al Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad como condición previa a la autorización para aplicar las medidas alternativas que en el mismo se establecen.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesoramiento y apoyo:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. El SAE ofrece información y orientación a las empresas sobre la normativa vigente, los beneficios de contratar a personas con discapacidad y las medidas de apoyo disponibles.</li> <li>b. También facilita a las empresas el acceso a candidatos y candidatas con discapacidad que se ajusten a sus perfiles de búsqueda.</li> </ol> </li> <li>2. Gestión de medidas alternativas:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. En casos excepcionales, las empresas pueden solicitar la exención parcial o total de la obligación de contratar directamente, mediante la aplicación de medidas alternativas.</li> <li>b. El SAE gestiona y supervisa estas medidas alternativas, que pueden incluir la realización de donaciones a entidades que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad o la contratación de suministros o servicios a Centros Especiales de Empleo o personas trabajadoras con discapacidad con trabajo por cuenta propia.</li> </ol> </li> <li>3. Verificación de cumplimiento:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. El SAE, colabora con otras administraciones, en la realización de requerimientos y/o comprobación de documentación</li> <li>b. Puede requerir a las empresas la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de la normativa relativa a las medidas alternativas y su seguimiento</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de ofertas dirigidas a personas con discapacidad, por provincia.	<b>Fuente del indicador</b>	SILA (Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía).
	Número de ofertas dirigidas a personas con discapacidad, indicando medidas alternativas.		Base de datos propia.
	Número de declaraciones de excepcionalidad solicitadas.		Base de datos propia.



<b>Indicadores de resultados</b>	Número de empresas que solicitan declaraciones de excepcionalidad por no cubrir puestos de trabajo.	<b>Fuente del indicador</b>	Base de datos propia. INTEGRA (Estadísticas de integración laboral de personas con discapacidad del SEPE).
	Número de empresas que solicitan declaraciones de excepcionalidad por causas tecnológicas, económicas u otras.		Base de datos propia. INTEGRA (Estadísticas de integración laboral de personas con discapacidad del SEPE).
<b>Población destinataria general</b>	Empresas públicas o privadas que empleen más de 50 personas trabajadoras.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de intermediación y Orientación Laboral.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Recursos propios		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Instituto Andaluz de la Mujer.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Asesoramiento para la implementación de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad en materia de formación para el empleo y en la contratación.		
<b>Código de la Medida</b>	2.6.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como puede ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	<p>Informar a las entidades sobre la posibilidad de establecer medidas de acción positivas en materia de formación para el empleo dirigida a mujeres con discapacidad.</p> <p>Informar a las empresas en el diseño de acciones positivas en la contratación de mujeres con discapacidad.</p>		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Desde el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad (Equipa) se atenderán mediante formulario y telefónicamente las demandas de asesoramiento e información referidas al diseño de medidas de acción positiva dirigidas a entidades y empresas.</p> <p>Diseño de actuaciones concretas para la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de los protocolos de colaboración firmados por el IAM.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>Difusión, dirigida a empresas y entidades, de las actuaciones que se desarrollan en el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad (EQUIPA): asesoramiento, formaciones on line, planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, emprendimiento con perspectiva de género, etc.</li> <li>Difusión de las medidas implementadas por organizaciones con protocolo de colaboración firmado para la inserción laboral de personas con discapacidad.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de difusiones realizadas.	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
	Número de consultas específicas en materia de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad.		Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Indicadores de resultados</b>	Elaboración de informa para difusión (sí/no).	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Población destinataria general</b>	Empresas y entidades andaluzas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Mujeres con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Instituto Andaluz de la Mujer.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 29.570,46€. 2026: 29.570,46€. 2027: 29.570,46€. 2028: 29.570,46€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Subvenciones para Autónomos que contratan personas con discapacidad en supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar.		
<b>Código de la Medida</b>	2.6.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>			
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Incrementar la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades a través de subvenciones a personas trabajadoras autónomas que contraten a personas con discapacidad en determinados supuestos de conciliación familiar y laboral.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
La implementación de subvenciones específicas para personas trabajadoras autónomas que contraten a personas con discapacidad responde al objetivo de fomentar la inclusión laboral y ofrecer igualdad de oportunidades. Estas medidas no sólo buscan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras autónomas, sino también fomentar el empleo por cuenta ajena de las personas con discapacidad.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subvenciones por la contratación por cuenta ajena realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de tres años a su cargo, para que trabajen en su actividad económica o profesional. La cuantía de la subvención es de 6.000€, por un periodo de doce meses, o la parte proporcional que corresponda como máximo hasta que el hijo o hija cumpla tres años, incrementándose a 7.200€ cuando se contrate a una persona con discapacidad igual o superior al 33%.</li> <li>2. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, con un incremento del 50% en el importe de las cuantías en el supuesto de contratación con una persona con una discapacidad igual o superior al 33%. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Supuestos de riesgo durante el embarazo: la cuantía del contrato de sustitución completo formalizado por las mujeres trabajadoras autónomas será de 3.200€, por un periodo máximo de 8 meses.</li> <li>b. Supuestos de periodos de descanso por motivos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar: la cuantía del contrato de sustitución o jornada completa formalizado por las personas trabajadoras autónomas será de 1.700€ por un periodo de 16 semanas y 1.900€ por un periodo de 18 semanas, para aquellos supuestos contemplados en la Ley General de la Seguridad Social en relación con el Estatuto de los Trabajadores para los que corresponda el mismo.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones a la contratación de personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad contratadas, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras autónomas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2028		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 10.600€. 2027: 10.600€. 2028: 10.600€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Sistema Tecnológico de Comunicación Inclusivo para Personas con Discapacidad Auditiva.		
<b>Código de la Medida</b>	3.1.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal, física, sensorial, cognitiva y de comunicación.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Garantizar la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad auditiva en los procesos de comunicación institucionales y operativos en las oficinas de empleo del SAE, por medio de una solución tecnológica que permita interactuar de manera fluida con personas con discapacidad auditiva, eliminando barreras comunicativas y facilitando el acceso a la información y los servicios.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>El acceso a la comunicación es un derecho fundamental y un factor clave en la inclusión social y laboral. Actualmente, las barreras comunicativas dificultan la participación plena de personas con discapacidad auditiva en diversos entornos. El uso de tecnología especializada, como aplicaciones de interpretación en lengua de signos, subtitulación en tiempo real, asistentes virtuales con reconocimiento y conversión de texto a voz y viceversa, permitirá mejorar la accesibilidad y garantizar la igualdad de oportunidades.</p> <p>Las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo ofrecerán un dispositivo de atención inclusivo que permitirá mejorar la atención y el servicio de orientación e intermediación a las personas con discapacidad auditiva. Para ello, se implementará un sistema tecnológico que facilite la interacción mediante herramientas digitales avanzadas, promoviendo la equidad y el derecho a la información sin barreras.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo e implantación de software que facilite la comunicación en el Servicio Andaluz de Empleo con personas con discapacidad auditiva.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Desarrollo del sistema tecnológico de comunicación inclusiva (sí/no)	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Implantación del sistema tecnológico de comunicación inclusiva (sí/no)		Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas con discapacidad auditiva atendidas con el sistema de comunicación inclusiva, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Número de oficinas de empleo que han implantado el sistema de comunicación inclusiva.		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Personal técnico de empleo de oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad auditiva demandante de empleo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2027.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2027: 120.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Publicación del II PEPDA en formato Lectura Fácil, y otros formatos accesibles		
<b>Código de la Medida</b>	3.1.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Mejorar la comprensión del Plan de empleo por parte de las personas con discapacidad, especialmente aquellas con dificultades de comprensión lectora.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Para lograr una mejor comprensión del Plan de empleo, se implementará un enfoque multimodal que combine la adaptación del contenido a lectura fácil con el uso de recursos audiovisuales y apoyo personalizado.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adaptación de contenido a Lectura Fácil:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Elaboración de una versión simplificada del Plan de empleo, utilizando frases cortas, vocabulario sencillo y evitando conceptos demasiado técnicos.</li> <li>b. Diseño de documentos con tipografía clara y espaciado adecuado, para facilitar la lectura.</li> <li>c. Inclusión de glosarios con definiciones de términos clave.</li> </ol> </li> <li>2. Uso de recursos audiovisuales:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Creación de videos explicativos que desglosen los aspectos principales del Plan, con subtítulos y lengua de signos.</li> <li>b. Desarrollo de infografías y pictogramas que representen visualmente la información, para facilitar la comprensión de conceptos abstractos.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Adaptación del documento del II PEPDA a lectura fácil	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Número de recursos multimedia creados		Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Porcentaje de satisfacción sobre la adaptación realizada al documento del II PEPDA	<b>Fuente del indicador</b>	Cuestionario de satisfacción
	Número de accesos al visionado de los recursos multimedia		Página web del SAE
<b>Población destinataria general</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 6.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Recursos accesibles.		
<b>Código de la Medida</b>	3.1.3.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	<p>O.G.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.</p> <p>O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.</p> <p>O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.</p>		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	<p>Promocionar entornos formativos inclusivos y respetuosos con la diversidad, facilitando los medios necesarios al alumnado.</p> <p>Incrementar el número de personas con discapacidad que participan en la oferta de Formación Profesional para el Empleo.</p>		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Mediante el programa “Fomento de la empleabilidad a través de la formación” se pretende conseguir que las personas con discapacidad adquieran capacidades que les proporcionen una cualificación suficiente para poder incorporarse al mercado laboral. La cualificación se dirige a la consecución de capacidades transversales y generales, así como de competencias más específicas a través de la realización de acciones formativas de FPE que preparen para poder desempeñar con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo, todo ello en función del tipo o el grado de la discapacidad que presenten.</p> <p>Al ser la FPE una modalidad de aprendizaje fundamentalmente práctica, las personas con discapacidad pueden adquirir unas competencias básicas mediante este tipo de formación con unos sistemas de aprendizaje en los que la formación teórica se alterna con las prácticas en situaciones similares a las que se encontrarán en el ámbito laboral real, con ello mejorarán sus habilidades conforme a sus capacidades e intereses personales, en disciplinas que les resulten interesantes y que a la vez les preparen para la incorporación al mercado laboral en condiciones de competitividad y eficiencia.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>Inclusión como gasto subvencionable, en las convocatorias de FPE, los gastos de la contratación de personas especializadas en la atención al alumnado con discapacidad (artículo 13 Orden TMS/368/2019 y Anexo II Orden EFP/942/2022).</li> <li>Inclusión como gasto subvencionable, en las convocatorias de FPE, los gastos derivados de la adaptación de medios didácticos y de evaluación para mejorar las condiciones en que el alumnado con discapacidad recibe la formación (artículo 13 Orden TMS/368/2019 y Anexo II Orden EFP/942/2022).</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de personas especializadas en atención a alumnado con discapacidad contratadas, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	Profeus
	Número de medios didácticos y de evaluación adaptados a alumnado con discapacidad.		Profeus
	Importe destinado a la contratación de personal especializado en atención a alumnado con discapacidad.		Profeus
	Importe destinado a la adaptación de medios didácticos a alumnado con discapacidad.		Profeus
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de acciones formativas en las que se ha contratado personal especializado en atención a alumnado con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Profeus
	Número de acciones formativas en las que se ha realizado adaptación de medios didácticos para alumnado con discapacidad.		Profeus
<b>Población destinataria general</b>	Personas trabajadoras, ocupadas, desempleadas, en este último caso adscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, que cumplan los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas.		



<b>Población beneficiaria</b>	Personas trabajadoras con discapacidad, ocupadas o desempleadas, en este último caso inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo que cumplen los requisitos de acceso de las distintas acciones formativas. A efectos de este programa, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% o, en el caso de discapacidad mental, aquella que sea usuaria de los Servicios de Salud Mental de la Red Sanitaria Pública de Andalucía y así lo acredite.
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027-2028.
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 19.500€. 2027: 19.500€. 2028: 19.500€.



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo		
<b>Código de la Medida</b>	3.2.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Adaptar puestos de trabajo para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo en Centros Especiales de Empleo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Con esta subvención se sufragará la adaptación de los puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la persona beneficiaria, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo	<b>Fuente del indicador</b>	Bases de datos de la Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial (IMPULSA)
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de entidades beneficiarias	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Centros Especiales de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 47.500€. 2026: 46.800€. 2027: 46.800€. 2028: 46.800€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.		
<b>Código de la Medida</b>	3.2.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Adaptar puestos de trabajo para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Con esta subvención se sufragará la adaptación de los puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la persona beneficiaria, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por empresas ordinarias	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de entidades beneficiarias	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica. Personas trabajadoras autónomas. Entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado ordinario de trabajo. Cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales que incorporen a personas trabajadoras con discapacidad como socios y socias, entendiéndose que las referencias a la contratación indefinida se extiendan a la incorporación de personas socias trabajadoras.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 22.000€. 2026: 21.700€. 2027: 21.700€. 2028: 21.700€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.	
<b>Denominación de la Medida</b>	Actividades de información y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.		
<b>Código de la Medida</b>	4.1.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.4.1. Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Hacer los centros de trabajo más inclusivos y seguros para las personas con discapacidad.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
La Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral y los Centros de Prevención de Riesgos Laborales organizarán actividades destinadas a la formación, sensibilización y actualización de profesionales de prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo, etc., con el objetivo de que los centros de trabajo sean más seguros para las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Organización de jornadas técnicas en materia de prevención de riesgos laborales.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de jornadas de información y sensibilización.	<b>Fuente del indicador</b>	Centros de Prevención de Riesgos Laborales
	Número de asistentes, por sexo.		Centros de Prevención de Riesgos Laborales
	Número de centros de trabajo o de empresas que han participado en la formación		
<b>Indicadores de resultados</b>	Aumento del conocimiento sobre las medidas que hay que adoptar en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos y seguros para las personas con discapacidad.	<b>Fuente del indicador</b>	Encuesta a las personas que asistan a las jornadas de información y sensibilización
<b>Población destinataria general</b>	Profesionales de prevención de riesgos laborales, personal técnico de las empresas y administraciones, delegados y delegadas de prevención, personal directivo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral. Centros de Prevención de Riesgos Laborales.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Recursos propios.		





<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Instituto Andaluz de la Mujer.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Inclusión en los diagnósticos de los Planes de Igualdad de las empresas y en los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas específicas para el colectivo de personas con discapacidad.		
<b>Código de la Medida</b>	4.2.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.4.2. Potenciar la negociación colectiva como herramienta para conseguir la igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	<p>Informar sobre el diseño de planes de igualdad obligatorios y voluntarios en las empresas.</p> <p>Informar sobre la implementación y evaluación de protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Formar en el diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.</p> <p>Formar en el diseño, implementación y evaluación de protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Desde el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad (EQUIPA) se atenderán, mediante formulario y telefónicamente, las demandas de empresas y entidades para asesoramiento e información, en materia de implementación en los planes de igualdad y en los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, de medidas específicas para las personas con discapacidad.</p> <p>Difusión de formaciones online en materia de planes de igualdad y de protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo a las empresas y entidades.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión, a las empresas y entidades, de las propuestas de información, asesoramiento y formaciones específicas.</li> <li>2. Desarrollo del asesoramiento y formaciones.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de empresas y entidades atendidas.	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de acciones de difusión.	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Población destinataria general</b>	Empresas y entidades andaluzas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Mujeres con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Instituto Andaluz de la Mujer.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 27.077,31€. 2026: 27.077,31€. 2027: 27.077,31€. 2028: 27.077,31€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>	<b>Dirección General de Incentivos a la Contratación y Competitividad Empresarial.</b>		
<b>Denominación de la Medida</b>	Financiar las unidades de apoyo en Centros Especiales de Empleo.		
<b>Código de la Medida</b>	4.3.1; 4.4.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.4.3. Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad. O.G.4.4. Establecer mecanismos efectivos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas beneficiarias para la inserción laboral de personas con discapacidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Prestar servicios de ajuste personal y social a las personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Con esta subvención se compensará económicamente el desarrollo de las acciones de los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y que se prestarán conforme a lo previsto en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, siendo el concepto subvencionable su permanencia en alta en la Seguridad Social.</p> <p>Se entenderán por servicios de ajuste personal y social que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo.</p> <p>Igualmente, se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
1. Convocatoria anual de línea de subvención.			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, por sexo.	<b>Fuente del indicador</b>	IMPULSA
<b>Población destinataria general</b>	Centros Especiales de Empleo.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 1.513.600€. 2027: 1.513.600€. 2028: 1.513.600€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Evaluación del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía.		
<b>Código de la Medida</b>	4.5.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.4.5. Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Proporcionar información sobre los resultados y el alcance del Plan, durante y al finalizar el mismo. Así como servir de aprendizaje para identificar nuevos problemas o necesidades, corregir posibles desviaciones y tomar decisiones sobre la continuidad de actuaciones y medidas.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Esta medida se centra en establecer un sistema de seguimiento y evaluación holístico y dinámico del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía. Para ello se contará con la comisión de seguimiento y evaluación del Plan y se indicarán sus funciones.</p> <p>Las tareas de seguimiento y evaluación se orientarán, fundamentalmente, a los resultados para conocer en qué medida se están alcanzando los objetivos fijados y se analizarán las causas que están dificultando el cumplimiento de las metas previstas. Pero incluirán también análisis sobre el diseño (para comprobar que los objetivos, medidas y acciones del Plan están hilados de cara a solucionar o mitigar la situación de partida por la que se pone en marcha el mismo) y el impacto (al finalizar el II PEPDA, con objeto de conocer en qué medida el Plan ha influido en la población beneficiaria y su contexto).</p> <p>Asimismo, todas las evaluaciones se regirán por los principios transversales de igualdad de género, participación y transparencia.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<p>Se realizarán ejercicios evaluativos en dos momentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación intermedia</li> <li>2. Evaluación final.</li> </ol> <p>Todas ellas seguirán el enfoque metodológico establecido en el apartado 10 del Plan sobre el sistema de seguimiento y evaluación y deberán desarrollarse todas las actuaciones allí pautadas.</p>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de informes de seguimiento realizados.	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Se ha realizado el informe de evaluación intermedia (sí/no)		Registros propios
	Se ha realizado el informe de evaluación final (sí/no).		Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Recomendaciones de la evaluación intermedia implementadas (listar)	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Recomendaciones de la evaluación final implementadas (listar)		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Centros directivos implicados en el II PEPDA. Personas con discapacidad. Entorno laboral de las personas con discapacidad.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Centros directivos implicados en el II PEPDA. Personas con discapacidad. Entorno laboral de las personas con discapacidad.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2027: 18.000€. 2028: 18.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo I		
<b>Código de la Medida</b>	5.2.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E..5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.5.2. Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo. O.G.6.1. Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las actuaciones de intersectorialidad. O.G.6.2. Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Sensibilizar y formar en diversidad e inclusión, para generar un cambio positivo en la percepción de la discapacidad en el mundo empresarial.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Esta medida, junto a la 5.3.2., conforman una campaña general de sensibilización en torno a la discapacidad y el empleo que abarca distintos canales y formatos. Se han dividido en dos medidas separadas por la consistencia de estas.</p> <p>Esta primera medida, se focalizada en el tejido empresarial, sensibilizando a las empresas andaluzas sobre el valor añadido y las ventajas de crear entornos inclusivos, donde las capacidades diversas puedan pertenecer y aportar.</p> <p>Para ello, se plantean 2 encuentros con CERMI, ONCE y una amplia representación de empresas andaluzas, donde desde la experiencia y el conocimiento de las citadas organizaciones representativas de las personas con discapacidad, se ayude a desterrar falsos mitos y romper estereotipos que aún siguen dificultando la verdadera integración laboral de las personas con discapacidad.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<b>1. Jornadas bienales, la primera a celebrar en 2026 y la segundo en 2028</b>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de jornadas realizadas	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de empresas asistentes a las jornadas	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios
	Número de personas asistentes por sexo y por colectivo de asistencia		Registros propios
<b>Población destinataria general</b>	Tejido empresarial andaluz.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2028		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 60.000€. 2028: 60.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.	
<b>Denominación de la Medida</b>	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo II		
<b>Código de la Medida</b>	5.3.2.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E..5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>	O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.5.3. Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral. O.G.6.1. Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las actuaciones de intersectorialidad. O.G.6.2. Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Sensibilizar y formar en diversidad e inclusión, para generar un cambio positivo en la percepción de la discapacidad en el ámbito laboral.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
Esta medida, dentro de la campaña general de sensibilización en torno a empleo y discapacidad, engloba una serie de acciones en formato audiovisual. Se producirá contenido audiovisual impactante, incluyendo videos con testimonios de personas con discapacidad, así como elementos multimedia diseñados para desafiar los estereotipos de manera creativa y accesible reflejando la realidad del empleo para las personas con distintas capacidades, pero también sensibilizando a las empresas del valor añadido y las ventajas de la contratación de estas personas. Además, se harán campañas activas en redes sociales.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Producción de contenidos audiovisuales:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Creación de videos con testimonios de personas con discapacidad.</li> <li>b. Creación de videos con testimonios de empresas que contratan a personas con discapacidad.</li> <li>c. Desarrollo de elementos multimedia para desafiar estereotipos.</li> </ol> </li> <li>2. Campañas en redes sociales:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Implementación de estrategias activas para difundir mensajes inclusivos y difundir vídeos de sensibilización y acercamiento a la realidad de las personas con discapacidad pero también para reflejar las buenas prácticas de las empresas.</li> </ol> </li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de piezas creadas de contenido multimedia	<b>Fuente del indicador</b>	Manual
	Número de publicaciones en redes realizadas		Aplicación Metricool
<b>Indicadores de resultados</b>	Número de visitas a la campaña (crear página en Portal Web del SAE para recoger toda la información)	<b>Fuente del indicador</b>	Estadísticas Portal
	Número de impresiones en redes		Aplicación Metricool
<b>Población destinataria general</b>	Tejido empresarial, agentes de empleo y ciudadanía en general.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2026-2027		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2026: 15.000€. 2027: 15.000€.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Estudios estadísticos sobre empleo y discapacidad en Andalucía.		
<b>Código de la Medida</b>	5.4.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	O.E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.5.4. Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Desarrollar estudios que permitan un mayor conocimiento de la realidad del mercado laboral y la discapacidad en Andalucía.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
<p>Para lograr un conocimiento más profundo de la realidad laboral de las personas con discapacidad en Andalucía, se plantea con esta medida, el desarrollo de estudios especializados que permitan profundizar en aquellos ámbitos en los que el Comité Directivo del II PEPDA determine como de especial interés, y se realizarán incluyendo la perspectiva de género.</p> <p>Para ello se utilizarán los diversos sistemas de información de los que dispone la Junta de Andalucía, en general, y de los centros directivos participantes en el Plan, en particular.</p>			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudios especializados.</li> <li>2. Difusión de los estudios y sus resultados.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Nº de estudios realizados	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios.
<b>Indicadores de resultados</b>	Nº de descargas/visualización de los estudios	<b>Fuente del indicador</b>	Registros propios.
<b>Población destinataria general</b>	Centros directivos participantes en el II PEPDA.		
<b>Población beneficiaria</b>	Personas con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Todos los Centros directivos.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025-2026-2027-2028.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	Recursos propios.		



<b>Centro directivo responsable de la Medida</b>		<b>Instituto Andaluz de la Mujer.</b>	
<b>Denominación de la Medida</b>	Diseño e implementación de un itinerario formativo, dirigido a empresas y entidades para incentivar el empleo de mujeres con discapacidad desde un enfoque de género.		
<b>Código de la Medida</b>	6.1.1.		
<b>Objetivo estratégico principal al que contribuye</b>	E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.		
<b>Objetivo estratégico secundario al que contribuye</b>			
<b>Objetivos Generales a los que contribuye</b>	O.G.6.1. Diseñar y gestionar, con carácter transversal, las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atienda igualmente las situaciones de interseccionalidad.		
<b>Objetivo/s de la Medida</b>	Diseñar los contenidos de un itinerario sobre empleo y discapacidad que incorpore el enfoque de género. Incorporar las acciones formativas del itinerario al catálogo de formaciones online desarrollado por el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del IAM.		
<b>Descripción de la Medida</b>			
El itinerario formativo se trata de un acompañamiento durante un proceso predefinido y compartimentado en fases de sensibilización y de formación que culmina en el diseño y adopción de medidas y estrategias que posibiliten, en la organización que se adhiera a este itinerario, la mejora en la empleabilidad de mujeres con discapacidad. Este itinerario se compondrá de una serie de acciones que incorporen los contenidos: intersectorialidad, marco jurídico, planes de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, realizado en un proceso de seguimiento permanente durante su realización.			
<b>Actuaciones a desarrollar</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión a empresas y entidades.</li> <li>2. Diseño de los objetivos, contenidos, metodología.</li> <li>3. Desarrollo de las actividades de capacitación y sensibilización.</li> <li>4. Evaluación final del proceso y reconocimiento de la realización.</li> </ol>			
<b>Indicadores de realización</b>	Número de entidades que realizan itinerario.	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
	Número de participantes, por sexo		Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Indicadores de resultados</b>	Diseño del itinerario (sí/no)	<b>Fuente del indicador</b>	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
	Número de acciones de difusión realizadas.		Informes Encargo a medios propios SANDETEL
<b>Población destinataria general</b>	Empresas y entidades andaluzas.		
<b>Población beneficiaria</b>	Mujeres con discapacidad.		
<b>Centro/s directivo/s implicado/s</b>	Instituto Andaluz de la Mujer.		
<b>Temporalización (anualizada)</b>	2025.		
<b>Presupuesto estimado (por año)</b>	2025: 10.465,66€. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño Itinerario formativo a empresas y entidades para incentivar el empleo de mujeres con diversidad funcional: 7.761,84€.</li> <li>- Diseño en Moodle del nuevo curso que forma parte del itinerario: 2.002,45€.</li> <li>- Apoyo en impartición y dinamización del nuevo curso del itinerario: 701,37€.</li> </ul> 2026: 701,37€. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en impartición y dinamización del nuevo curso del itinerario: 701,37€.</li> </ul> 2027: 701,37€. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en impartición y dinamización del nuevo curso del itinerario: 701,37€.</li> </ul> 2028: 701,37€. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en impartición y dinamización del nuevo curso del itinerario: 701,37€.</li> </ul>		

## 8. PRESUPUESTO

### PRESUPUESTO POR CONSEJERÍA

CONSEJERÍA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
<b>CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO</b>	132.828.485,00 €	129.324.815,00 €	126.358.058,00 €	124.393.410,00 €	512.904.768,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	100.000,00 €	918.081,00 €	461.749,00 €	117.000,00 €	1.596.830,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE INCENTIVOS AL EMPLEO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	112.965.000,00 €	114.579.000,00 €	112.000.000,00 €	112.000.000,00 €	451.544.000,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL	200.000,00 €	210.600,00 €	210.600,00 €	210.600,00 €	831.800,00 €
SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	19.563.485,00 €	13.617.134,00 €	13.685.709,00 €	12.065.810,00 €	58.932.138,00 €
<b>CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD</b>	517.113,43 €	520.349,14 €	520.349,14 €	520.349,14 €	2.078.161,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	450.000,00 €	463.000,00 €	463.000,00 €	463.000,00 €	1.839.000,00 €
INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER	67.113,43 €	57.349,14 €	57.349,14 €	57.349,14 €	239.161,00 €
<b>CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	5.141.856,00 €	8.837.565,00 €	8.837.565,00 €	8.837.565,00 €	31.654.551,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE	5.141.856,00 €	8.837.565,00 €	8.837.565,00 €	8.837.565,00 €	31.654.551,00 €
<b>CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>138.487.454,00 €</b>	<b>138.682.729,00 €</b>	<b>135.715.972,00 €</b>	<b>133.751.324,00 €</b>	<b>546.637.480,00 €</b>



**PRESUPUESTO POR OBJETIVOS**

OBJETIVOS	2025	2026	2027	2028
<b>O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.</b>				
O.G.1.1. Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.	Recursos propios	Recursos propios	Recursos propios	Recursos propios
O.G.1.2. Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.	Recursos propios	Recursos propios	Recursos propios	Recursos propios
O.G.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.	8.981.810	9.091.810	9.011.810	9.011.810
O.G.1.4. Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.	700.000	700.000	700.000	700.000
O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.	5.241.856	9.736.146	9.279.814	8.937.565
O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.	1.815.000	4.104.600	2.739.000	2.739.000
<b>O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.</b>				
O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.	3.765.000	5.370.000	2.791.000	2.791.000
O.G.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad	117.846.575	107.929.624	109.371.799	107.826.900
O.G.2.3. Potenciar fórmulas para el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario	La medida de este OG se cubre con medidas del O.G.2.2.			
O.G.2.4. Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.	Recursos propios			
O.G.2.5. Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.	Recursos propios			
O.G.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.	29.570	40.170	40.170	40.170



<b>E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</b>				
O.G. 3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.		25.500	139.500	17.000
O.G. 3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.	69.500	72.000	73.000	74.000
<b>E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado. laboral.</b>				
O.G.4.1. Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.	Recursos propios			
O.G.4.2. Potenciar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.	27.077	27.077	27.077	27.077
O.G.4.3. Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad.		1.513.600	1.513.600	1.513.600
O.G.4.4. Establecer mecanismos efectivos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas beneficiarias para la inserción laboral de personas con discapacidad.	La medida de este OG se cubre con medidas del O.G.4.3.			
O.G.4.5. Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías			18.000	18.000
<b>E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.</b>				
O.G.5.1. Informar a las personas con discapacidad, a sus familias, al empresariado, al movimiento asociativo y a la sociedad en general sobre los recursos para la integración laboral.	La media de este OG se cubre con medidas del O.G.1.6.			
O.G.5.2. Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo.		60.000		60.000
O.G.5.3. Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral.		15.000	15.000	
O.G.5.4. Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo	Recursos propios			



<b>E.5. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.</b>				
O.G.6.1. Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las situaciones de intersectorialidad.	10.466	701	701	701
O.G.6.2. Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.	La mitad de este OG se cubre con medidas del O.G.5.3.			
<b>TOTAL: 546.637.480 €</b>	138.487.454€	138.682.729€	135.715.972€	133.751.324€

Es importante destacar que el contenido económico-financiero de este plan, debido a su carácter eminentemente estratégico, constituye una mera estimación. En cualquier caso, serán las sucesivas leyes de presupuestos las que determinarán los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante la vigencia del plan. Del mismo modo, el plan no supondrá la creación o modificación de estructuras orgánicas, o de la relación de puestos de trabajo. Tampoco conlleva procedimientos de movilidad administrativa, procesos de provisión de puestos de trabajo ni contratación de personal laboral.



## 9. CRONOGRAMA

OBJETIVOS	2025	2026	2027	2028
<b>O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.</b>				
O.G.1.1. Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.				
O.G.1.2. Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.				
O.G.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.				
O.G.1.4. Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.				
O.G.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.				
O.G.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.				
<b>O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.</b>				
O.G.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.				
O.G.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad				
O.G.2.3. Potenciar fórmulas para el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario				
O.G.2.4. Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.				
O.G.2.5. Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.				
O.G.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.				
<b>E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</b>				
O.G. 3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.				
O.G. 3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.				



OBJETIVOS	2025	2026	2027	2028
<b>E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado. laboral.</b>				
O.G.4.1. Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.				
O.G.4.2. Potenciar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.				
O.G.4.3. Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad.				
O.G.4.4. Establecer mecanismos efectivos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas beneficiarias para la inserción laboral de personas con discapacidad.				
O.G.4.5. Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías				
<b>E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.</b>				
O.G.5.1. Informar a las personas con discapacidad, a sus familias, al empresariado, al movimiento asociativo y a la sociedad en general sobre los recursos para la integración laboral.				
O.G.5.2. Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo.				
O.G.5.3. Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral.				
O.G.5.4. Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo				
<b>E.5. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.</b>				
O.G.6.1. Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las situaciones de intersectorialidad.				
O.G.6.2. Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.				

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 10.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El II PEPDA pondrá en marcha un sistema de seguimiento y evaluación holístico y dinámico que cubrirá los objetivos que se presentan a continuación.

#### OBJETIVOS GENERALES

**OG1.** Proporcionar información sobre los resultados y alcance del Plan, durante su desarrollo y al finalizar el mismo.

**OG2.** Servir de instrumento de aprendizaje para identificar nuevos problemas o necesidades, corregir posibles desviaciones y tomar decisiones sobre la continuidad de actuaciones y medidas.

**OG3.** Garantizar la implementación de las mejoras obtenidas en los ejercicios evaluativos.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**OE1.** Establecer los mecanismos, instrumentos y fases del seguimiento y evaluación del II PEPDA.

**OE2.** Identificar a los agentes responsables de las tareas de seguimiento y evaluación.

**OE3.** Definir los ejercicios evaluativos que se realizarán del II PEPDA durante su periodo de vigencia.

**OE4.** Especificar los productos de los ejercicios de seguimiento y evaluación.

### 10.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Es la encargada de impulsar las tareas derivadas de la implementación del sistema de seguimiento y evaluación del II PEPDA 2025-2028. Se constituirá una vez publicado el II PEPDA y su **composición** será la siguiente: estará formada por el Comité Técnico y el Comité Directivo del Plan. En lo que respecta al seguimiento y sin menoscabo de otras que puedan surgir, son **funciones** de estos:

#### Comité Directivo:

- ⇒ Solicitar todas las evaluaciones que se realicen del Plan durante su vigencia.
- ⇒ Aprobar el encargo de evaluación.
- ⇒ Aprobar los informes de las evaluaciones que se realicen del II PEPDA.
- ⇒ Aprobar las modificaciones que se propongan en las mejoras de los informes de evaluación.
- ⇒ Aprobar la agenda de mejoras.

El Comité Directivo está compuesto por la persona titular de los centros directivos con competencias en el Plan y de las entidades representantes de personas con discapacidad, agentes sociales y económicos, así como de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

**Comité Técnico:**

- ⇒ Recopilar y aportar datos para el seguimiento y evaluación, así como otras informaciones necesarias sobre las actuaciones que se estén desarrollando.
- ⇒ Analizar y validar los informes de las evaluaciones que se realicen del II PEPDA, para poder ser elevados al Comité Directivo.
- ⇒ Vigilar el cumplimiento de la agenda de mejoras.
- ⇒ Cualquier otra actuación de carácter técnico derivadas del proceso de seguimiento y evaluación del Plan.

Comité técnico está compuesto por representantes de los centros directivos con competencias en el Plan.

Así mismo, este Plan contará con un **Equipo Técnico**, que realizará las funciones de facilitación de los trabajos, dinamización de los equipos, recopilación de la información y organización de reuniones y encuentros.

La **periodicidad** con la que se reunirán los órganos que conforman la comisión de seguimiento y evaluación será la siguiente: en cada anualidad del II PEPDA, se reunirán una vez de forma ordinaria y tantas veces como sea necesario de forma extraordinaria.

La composición tanto de los Comités como del equipo técnico procurará tener una representación equilibrada de mujeres y hombres. Se velará por el cumplimiento de este principio, en virtud de lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Asimismo, este principio será de aplicación al equipo de evaluación regulado en el apartado 10.6.

### **10.3. MOMENTOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN**

Las tareas de seguimiento consisten en la recopilación, tratamiento y análisis de la información de seguimiento. El seguimiento se realizará con periodicidad semestral. La recogida de información de seguimiento se organizará ad hoc, instando el equipo técnico a la comisión de seguimiento y evaluación para su inicio. Se contará con un sistema informático de recogida de información creado también ad hoc.



Por otra parte, se realizarán **dos ejercicios evaluativos** del II PEPDA: en la mitad de su periodo de ejecución y al finalizar el mismo. En cada momento, los objetivos y los aportes de la evaluación serán diferentes.

No obstante lo anterior y con carácter previo, se contará con una batería de indicadores básicos para el seguimiento y la evaluación del II PEPDA, así como con un documento de formulación de preguntas de evaluación, ambos disponibles en los anexos IV y V (respectivamente).

- ⇒ La **batería de indicadores** constituirá la referencia para saber si el II PEPDA, durante su desarrollo y al finalizar, está alcanzando lo pretendido. Si bien no es preciso que esté compuesta por un número muy elevado de indicadores, sí que incluirá indicadores de resultados y de realización, así como de contexto e impacto. Irá acompañada de una **ficha de indicador tipo**, que también se encuentra en el Anexo VI.
- ⇒ Las **preguntas** de evaluación también serán formuladas con antelación porque señalan los temas centrales de los ejercicios evaluativos, así como los requerimientos de información de todos los agentes implicados en la evaluación (Anexo VI).

La **evaluación intermedia**, por su parte, irá orientada a conocer qué está funcionando bien y qué logros quedan por conseguir. Las recomendaciones de mejora que se obtienen de este ejercicio evaluativo son clave para modificar los mecanismos de gestión y coordinación del Plan, incluso, para tomar decisiones respecto a la continuidad e incorporación de determinadas medidas o acciones. Este ejercicio evaluativo se realizará al finalizar 2026.

La **evaluación final** se centra en conocer qué ha cambiado en la situación de partida tras la implantación del II PEPDA. Será el momento de hacer balance del avance de los indicadores que componen la batería. Habrá de ser, por tanto, una continuación del ejercicio de evaluación intermedio, pero con la información y datos definitivos. Este ejercicio evaluativo se llevará a cabo a partir de final de 2028, cuando el periodo de ejecución del Plan haya concluido.

Tanto la evaluación intermedia como la final seguirán la metodología de trabajo que se expone en el siguiente apartado.

## 10.4. ENFOQUE METODOLÓGICO

Si bien las tareas de seguimiento y evaluación del II PEPDA se orientan, fundamentalmente, a los resultados, también se incluirá en las evaluaciones análisis del impacto.

- ⇒ **Evaluación de resultados.** Todas las evaluaciones del II PEPDA irán orientadas a conocer en qué medida se están alcanzando los objetivos fijados. También se analizan en las evaluaciones de resultados las causas que están dificultando el cumplimiento de las metas previstas. Este tipo de ejercicio evaluativo resulta imprescindible tanto en un momento intermedio como al finalizar la intervención.
  
- ⇒ **Evaluación del impacto.** Esta se llevará a cabo una vez finalizado el II PEPDA, con el objetivo de conocer en qué medida el Plan ha influido en la población o en el contexto.

En todos los casos, serán **evaluaciones orientadas por criterios**. Así, la matriz de evaluación habrá de incluir criterios fundamentales como la eficacia (evaluación de resultados) y el impacto (evaluación del impacto). Sin exclusión de otros criterios de evaluación fundamentales como cobertura y eficiencia. En consonancia, las preguntas de evaluación y los indicadores estarán estructurados siguiendo dichos criterios para propiciar su interpretación conjunta.

Asimismo, todas las evaluaciones se registrarán por los **principios transversales** de igualdad de género, participación y transparencia.

Igualmente, las técnicas para la generación y recogida de información de evaluación estarán impregnadas por el **enfoque participativo**, usando una **combinación de técnicas** cuantitativas y cualitativas. Solo así se garantiza un análisis holístico que permita tomar el pulso real al II PEPDA.

## 10.5. INSTRUMENTOS Y ACTUACIONES

Para la realización de los ejercicios evaluativos será necesario utilizar un conjunto de instrumentos que son considerados esenciales en el ámbito de la evaluación de políticas públicas.

El **encargo de evaluación**: es el instrumento mediante el cual se rubrica el acuerdo para dar comienzo al trabajo de evaluación. En él se especifican las preguntas de evaluación, un avance de la metodología de evaluación y los recursos necesarios para



la misma. Será redactado por el equipo evaluador interno y aprobado por la comisión de seguimiento y evaluación antes de iniciar cada evaluación.

La **matriz de evaluación**: es la herramienta con la que se sistematiza la recogida y análisis de la información de evaluación. Estará compuesta, básicamente, por criterios, preguntas, indicadores, técnicas y fuentes de la evidencia.

La **batería de indicadores**: compuesta por indicadores de objetivos estratégicos y objetivos generales (Anexo IV).

La **ficha de indicador**: es un instrumento para sistematizar la información que aporta cada indicador, cómo se calcula y cuál es su fuente exacta de información.

La **agenda de mejoras** (consensuada y aprobada): es un documento que recoge cómo las recomendaciones de la evaluación se traducen en mejoras efectivas. Será elaborada por el equipo de evaluación externo, consensuada con el equipo de evaluación interno y aprobada por la comisión. La agenda de mejoras incluirá un conjunto de alertas que señalará los principales cambios a implementar.

Los **informes de seguimiento** se realizarán con periodicidad anual y recogerán información detallada de los indicadores que forman la batería. Serán elaborados por el equipo de evaluación interno, validados por la comisión y publicados en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía y en la página web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Los **informes de evaluación intermedia y final** tendrán como contenidos básicos un análisis detallado de los criterios de la matriz de evaluación, unas conclusiones de evaluación y unas recomendaciones de mejora. Serán elaborados por el equipo externo de evaluación, validados por el equipo interno de evaluación, aprobados por la comisión y publicados en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía y en la página web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Estos informes estarán disponibles tanto en versión completa como en ejecutiva.

La **estrategia de difusión**: es un documento donde se definen los contenidos, los medios, los formatos y los públicos destinatarios de los productos de evaluación como los informes. Una parte esencial de la difusión es la dirigida a transmitir las recomendaciones a decisores y decisoras políticas, así como la dirigida a la ciudadanía, garantizando la transparencia de la evaluación del II PEPDA. Esta estrategia será diseñada por el equipo interno de evaluación.

## 10.6. EQUIPO DE EVALUACIÓN

Es el responsable de llevar a cabo todas las tareas que sean precisas para el desarrollo de los ejercicios de evaluación que se realicen del II PEPDA. En ambos casos, se realizarán las evaluaciones siguiendo una **fórmula de trabajo mixta**, compuesta por un equipo de evaluación interno y un equipo de evaluación externo. Además, se garantizará la **experiencia** del equipo en evaluación, tanto desde el punto de vista formativo como de experiencia práctica en procesos de evaluación.

Serán funciones del equipo técnico interno:

- ⇒ Definir el encargo de evaluación intermedia y final.
- ⇒ Elaborar los borradores de informes anuales de seguimiento, así como revisar los informes de evaluación intermedia y final.
- ⇒ Informar a la comisión de la agenda de mejoras.
- ⇒ Diseñar la estrategia de difusión.

Por su parte, el equipo técnico externo tendrá entre sus funciones:

- ⇒ Recopilar y analizar la información de seguimiento de la batería de indicadores.
- ⇒ Elaborar los informes de evaluación intermedia y final.
- ⇒ Diseñar la agenda de mejoras de la evaluación intermedia y de la evaluación final.
- ⇒ Elaborar los productos para la difusión.

## 10.7. COMUNICACIÓN

Externa:

- ⇒ Web de la Junta de Andalucía.
- ⇒ Redes sociales.

Interna:

- ⇒ Webinar con agentes implicados en el Plan.
- ⇒ Red Profesional de la Junta de Andalucía.

Productos para la difusión:

- ⇒ Vídeo presentación de la evaluación intermedia.
- ⇒ Video presentación de la evaluación final.
- ⇒ Infografía con los principales indicadores.
- ⇒ Infografía con las principales conclusiones-.
- ⇒ Infografía con las propuestas de mejora de la evaluación intermedia.
- ⇒ Infografía con las propuestas de mejora de la evaluación final.

En todo caso, se utilizará un lenguaje no sexista, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

## **ANEXO I. ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

## **ANEXO II. LISTADO DE CENTROS DIRECTIVOS PARTICIPANTES EN EL II PEPDA.**

DG Trabajo, Seguridad y Salud Laboral (DGTSSL)  
Viceconsejería  
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

DG Trabajo Autónomo y Economía Social (DGTAES)  
SG Empresa y Trabajo Autónomo  
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

DG Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial (DGIECE)  
SG Servicio Público de Empleo y Formación  
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

DG de Formación Profesional para el Empleo (DGFPE)  
SG Servicio Público de Empleo y Formación  
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

DG de Intermediación y Orientación Laboral (DGIOL)  
Servicio Andaluz de Empleo  
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

DG de Formación Profesional (DGFP)  
(Actualmente DG de Formación Profesional y Educación Permanente)  
SG Formación Profesional  
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

DG Tecnologías Avanzadas y Transformación Educativa (DGTATE)  
*(Actualmente D.G. de Innovación y Formación del Profesorado)*  
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

DG Participación e Inclusión Educativa (DGPIE)  
SG Desarrollo Educativo *(Actualmente no existe, se adscribe a la Viceconsejería)*  
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

DG Coordinación Sociosanitaria.(DGCS)  
*(Actualmente D.G. de Ciudadanos, Atención Sociosanitaria, Salud Mental y Adicciones)*



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo,  
Empresa y Trabajo Autónomo  
Servicio Andaluz de Empleo

Secretaría General de Humanización, Planificación, Atención Sociosanitaria y Consumo  
Consejería de Salud y Consumo. *(Actualmente Consejería de Sanidad, Presidencia y  
Emergencias)*

Fundación Andaluza de Integración de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM)  
Consejería de Salud y Consumo

DG de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua (DGFEFC)  
SG de Universidades  
Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

DG de Personas con Discapacidad (DGPD)  
SG Inclusión Social  
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)

DG de Recursos Humanos y Función Pública (DGRHFP)  
SG Administración Pública  
Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública

CERMI Andalucía

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

Unión General de Trabajadores UGT  
Secretaría de Políticas Sociales, Vivienda y Memoria Histórica

Comisiones Obreras CCOO  
Secretaría de Empleo y Nuevas Realidades Laborales

Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)

## ANEXO III. CUADRO DE CONEXIÓN ENTRE OBJETIVOS, MEDIDAS Y CENTROS DIRECTIVOS

nº	Objetivo Estratégico	nº	Objetivo General	nº	Medida	Centro directivo		
1	<b>Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.</b>	1.1.	Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.	1.1.1.	Protocolo de comunicación interdepartamental.	GERENCIA SAE		
		1.2.	Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.	1.2.1.	Sistema "NormaEmpleo".	GERENCIA SAE		
		1.3.	Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.	1.3.1.	Protocolo de atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.	GERENCIA SAE		
				1.3.2.	Formación sobre la atención a personas con discapacidad en oficinas de Empleo.	GERENCIA SAE		
				13.3.	Prestación de servicios específicos de atención, orientación y acompañamiento para personas con discapacidad física, intelectual y sensorial.	DGIOL		
		1.4.	Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.	1.4.1.	Servicio de orientación y apoyo al empleo.	FAISEM		
		1.5.	Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.	3.1.3	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Recursos accesibles.	DGFPE		
				1.5.1.	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Formación específica destinada a personas con discapacidad.	DGFPE		
				1.5.2	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Acciones positivas para el acceso a la formación.	DGFPE		
				1.5.3.	Ofertas formativas especiales grado D	DGFP		
		1.6.	Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.	1.6.1.	Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.	DGPD		
				1.6.2.	Prácticas profesionales en empresas de personas con discapacidad	DGIOL		
				3.1.3	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Recursos accesibles.	DGFPE		
				1.5.1.	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Formación específica destinada a personas con discapacidad.	DGFPE		
				1.5.2	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Acciones positivas para el acceso a la formación.	DGFPE		
		2	<b>Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.</b>	2.1.	Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.	2.1.1.	Ayudas para el empleo con apoyo de personas con discapacidad como media de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo.	DGIECE
						2.1.2.	Creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.	DGIECE
2.1.3.	Programa Emplea-T.					DGIECE		
2.1.4.	Cuota Cero.					DGTAES		
2.2.	Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad			2.2.1.	Creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE		
				2.2.2.	Atención Integral para el empleo a personas con discapacidad.	DGIOL		
				2.2.3.	Compromiso de inserción de personas con discapacidad que participan en el programa de colaboración público-privada del Servicio Andaluz de Empleo.	DGIOL		
				2.2.4.	Mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE		
2.3.	Potenciar fórmulas para el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario			2.2.4.	Mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE		
2.4.	Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.			2.4.1.	Diseño de las Unidades de Inclusión.	DGRHFP		
2.5.	Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.			2.5.1.	Cumplimiento del 2% de contratación de personas con discapacidad.	DGIOL		



nº	Objetivo Estratégico	nº	Objetivo General	nº	Medida	Centro directivo
		2.6.	Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.	2.6.1.	Asesoramiento para la implementación de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad en materia de formación para el empleo y en la contratación.	IAM
				2.6.2.	Subvenciones para Autónomos que contratan personas con discapacidad en supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar.	DGTAES
				2.1.4.	Cuota Cero.	DGTAES
3	<b>Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</b>	3.1.	Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.	3.1.1.	Sistema Tecnológico de Comunicación Inclusivo para personas con discapacidad auditiva.	GERENCIA SAE
				3.1.2.	Publicación del II PEPDA en formato Lectura Fácil.	GERENCIA SAE
				3.1.3.	Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Recursos accesibles.	DGFPE
				1.3.2.	Formación sobre la atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.	GERENCIA SAE
				1.3.1.	Protocolo de atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo	GERENCIA SAE
		3.2.	Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.	3.2.1.	Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE
				3.2.2.	Eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.	DGIECE
				3.2.3.	Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.	DGPD
4	<b>Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.</b>	4.1.	Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades	4.1.1.	Actividades de información y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.	DGTSSL
		4.2.	Potenciar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.	4.2.1.	Inclusión en los diagnósticos de los Planes de Igualdad de las empresas y en los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas específicas para el colectivo de personas con discapacidad.	IAM
		4.3.	Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad.	4.3.1.	Financiar las unidades de apoyo en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE
		4.4.	Establecer mecanismos efectivos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas beneficiarias para la inserción laboral de personas con discapacidad	4.4.1.	Financiar las unidades de apoyo en Centros Especiales de Empleo.	DGIECE
		4.5.	Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías.	4.5.1.	Evaluación del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía.	GERENCIA SAE
5	<b>Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo</b>	5.1.	Informar a las personas con discapacidad, a sus familias, al empresariado, al movimiento asociativo y a la sociedad en general sobre los recursos para la integración laboral.	5.1.1.	Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.	DGPD
		5.2.	Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo.	5.2.1.	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo I.	GERENCIA SAE
		5.3.	Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las capacidades de las personas con discapacidad, incluyendo el conocimiento de los diversos tipos de discapacidad, la discapacidad sobrevenida y desterrando estereotipos sobre su contribución en el mercado laboral.	5.3.1.	Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.	DGPD
				5.3.2.	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo II.	GERENCIA SAE
5.4.	Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo	5.4.1.	Estudios estadísticos sobre empleo y discapacidad en Andalucía.	GERENCIA SAE		
6	<b>Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.</b>	6.1.	Potenciar las actuaciones de integración laboral con perspectiva de género que atiendan asimismo las situaciones de intersectorialidad.	6.1.1.	Diseño e implementación de un itinerario formativo, dirigido a empresas y entidades para incentivar el empleo de mujeres con discapacidad desde un enfoque de género.	IAM
				5.3.2.	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo.	GERENCIA SAE
		6.2.	Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.	5.3.2.	Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo.	GERENCIA SAE

## ANEXO IV. BATERÍA DE INDICADORES

### INDICADORES DE CONTEXTO

Indicador	Descripción	Fuente
<b>Tasa de actividad de personas con discapacidad por tipo de discapacidad, edad y sexo</b>	Porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar que están empleadas o buscando empleo, desglosado por tipo de discapacidad (física, sensorial, intelectual, etc.), edad y sexo.	Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Población Activa (EPA)
<b>Tasa de paro de personas con discapacidad por edad y sexo</b>	Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación con la población activa con discapacidad, desglosado por tipo de discapacidad, edad y género.	Instituto Nacional de Estadística (INE) Encuesta de Población Activa (EPA)
<b>Nivel de formación de personas con discapacidad por nivel educativo, tipo de discapacidad y sexo</b>	Porcentaje de personas con discapacidad con diferentes niveles de formación desglosado por nivel educativo, tipo de discapacidad y sexo.	Instituto Nacional de Estadística (INE)
<b>Número de empresas del mercado de trabajo ordinario que solicitan apoyos a la contratación de personas con discapacidad</b>	Cantidad de empresas en Andalucía que solicitan apoyos a la contratación	Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, Observatorio ARGOS
<b>Apoyos disponibles para la inclusión laboral por tipo de apoyo</b>	Recursos y servicios disponibles para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad (Centros Especiales de Empleo, programas de formación, etc.), desglosado por tipo de apoyo.	Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Servicio Andaluz de Empleo (SAE), Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Consejería de Educación, ...
<b>Accesibilidad del entorno laboral</b>	Evaluación de la accesibilidad del entorno laboral para personas con discapacidad.	Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía

### INDICADORES DE IMPACTO

Indicador	Descripción	Fuente
<b>Incremento de la tasa de actividad de personas con discapacidad.</b>	Aumento porcentual de personas con discapacidad empleadas o buscando empleo, desglosado por tipo de discapacidad, edad y sexo.	Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)
<b>Reducción de la tasa de paro de personas con discapacidad</b>	Disminución porcentual de personas con discapacidad desempleadas, desglosado por tipo de discapacidad, edad y sexo.	Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)
<b>Mejora del nivel de formación de personas con discapacidad</b>	Aumento porcentual de personas con discapacidad que alcanzan niveles de formación más altos, desglosado por nivel educativo, tipo de discapacidad y sexo.	Instituto Nacional de Estadística (INE)
<b>Aumento de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario</b>	Incremento en el número de empresas que solicitan apoyos a la contratación de personas con discapacidad.	Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, Observatorio ARGOS



<b>Mayor utilización de apoyos para la inclusión laboral</b>	Aumento en el número de personas con discapacidad que acceden y utilizan los apoyos disponibles para la inclusión laboral, desglosado por tipo de apoyo.	Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Servicio Andaluz de Empleo (SAE), Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Consejería de Educación, ...
<b>Cambio positivo en las actitudes sociales hacia la discapacidad y el empleo</b>	Mejora en la percepción social de la discapacidad y el empleo, evidenciada por una disminución de actitudes y estereotipos negativos.	Encuestas ad hoc
<b>Mejora de la accesibilidad del entorno laboral</b>	Aumento en el número de empresas que adaptan sus entornos laborales para mejorar la accesibilidad de personas con discapacidad.	Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo



## INDICADORES DE REALIZACIÓN Y DE RESULTADOS

		INDICADOR DE REALIZACIÓN		INDICADOR DE RESULTADO	
		Indicador	Fuente	Indicador	Fuente
<b>O.E.1. Aumentar la empleabilidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía.</b>					
<b>O.G.1.1. Coordinar la colaboración y comunicación entre los centros directivos competentes en el Plan que conlleve la respuesta conjunta a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.</b>					
Medida. 1.1.1. Protocolo de comunicación interdepartamental.	Diseño del Protocolo de Comunicación Interdepartamental	Registros propios	Grado de satisfacción con las decisiones tomadas.	Registros propios	
	Número de reuniones realizadas.	Registros propios	Decisiones implementadas (listar).	Registros propios	
<b>OG.1.2. Coordinar las producciones normativas que permitan optimizar el desarrollo de nuevos programas y servicios, favoreciendo sinergias y respuestas integrales.</b>					
Medida. 1.2.1. Sistema "NormaEmpleo".	Creación del sistema NormaEmpleo (sí/no).	Registros propios	Número de documentos incluidos en el sistema NormaEmpleo.	Registros propios	
<b>O.E.1.3. Garantizar unos servicios públicos de empleo integrales y accesibles que permitan a las personas con discapacidad acceder a unos servicios de asesoramiento y orientación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.</b>					
Medida 1.3.1. Protocolo de atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.	Número de personas con discapacidad atendidas en las oficinas de empleo, por sexo.	Registros propios	Grado de satisfacción de las personas con discapacidad con la atención recibida, por sexo.	Registros propios	
	Elaboración del protocolo (sí/no).	Registros propios	Porcentaje de personas con discapacidad que consideran que la atención recibida ha sido inclusiva y adaptada a sus necesidades, por sexo.	Registros propios	
	Elaboración de la guía (sí/no).	Registros propios	Número de descargas de la guía	Registros propios	
Medida 1.3.2. Formación sobre la atención a personas con discapacidad en oficinas de empleo.	Número de acciones formativas impartidas.	Registros propios	Porcentaje de personal técnico de empleo formado, por sexo.	Registros propios	
	Número de personas inscritas en los cursos, por sexo.	Registros propios	Número de oficinas de empleo donde se han impartido las acciones de formación.	Registros propios	
Medida 1.3.3. Prestación de servicios específicos de atención, orientación y acompañamiento para personas con discapacidad física, intelectual y sensorial	Número de personas con discapacidad atendidas, por tipo de discapacidad sexo y provincia.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	Número de personas con discapacidad atendidas sobre el total de personas atendidas, por tipo de discapacidad sexo y provincia.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	
	Número de unidades específicas en el programa.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	Número de unidades específicas en el programa, sobre el total de unidades del programa.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	



	INDICADOR DE REALIZACIÓN		INDICADOR DE RESULTADO	
	Indicador	Fuente	Indicador	Fuente
	Número de personal técnico destinado a las unidades específicas, por sexo.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	Número de personal técnico destinado a las unidades específicas, sobre el total de personal técnico del programa, por sexo.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios
<b>O.E.1.4. Garantizar servicios para intermediar laboralmente entre las personas con discapacidad y tejido productivo.</b>				
Medida 1.4.1. Servicio de orientación y apoyo al empleo.	Personas atendidas por sexo	Registros propios	Personas atendidas por sexo	Registros propios
	Personas insertadas por sexo	Registros propios	Personas insertadas por sexo	Registros propios
	Personas formadas por sexo	Registros propios	Personas formadas por sexo	Registros propios
<b>O.E.1.5. Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las personas con discapacidad desde el conjunto del sistema educativo, así como desde la formación profesional para el empleo.</b>				
Medida 1.5.1. Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Formación específica destinada a personas con discapacidad.	Número de entidades solicitantes en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Número de entidades beneficiarias de la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Importe solicitado por las entidades de formación en la convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Importe ejecutado en la convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de acciones formativas solicitadas en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones de formación de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Número de acciones formativas ejecutadas en la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones de formación de FPE, destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.



	INDICADOR DE REALIZACIÓN		INDICADOR DE RESULTADO	
	Indicador	Fuente	Indicador	Fuente
	Número de personas con discapacidad que participan en las acciones formativas de la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad, por sexo y provincia.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Número de personas con discapacidad que finalizan acciones formativas de la Convocatoria de subvenciones para la impartición de acciones formativas de FPE destinada a entidades de formación que trabajen con colectivos de personas con discapacidad, por sexo y provincia.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
Medida 1.5.2. Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Acciones positivas para el acceso a la formación.	Número de ayudas y becas solicitadas por personas con discapacidad, por sexo.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Número de becas y ayudas concedidas a personas con discapacidad, por sexo.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
	Número de personas con discapacidad que han accedido a la formación, por sexo.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.	Número de personas con discapacidad que han finalizado la formación, por sexo.	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
			Importe concedido en becas y ayudas a personas con discapacidad	Sistema de Gestión de la Formación Profesional para el Empleo.
Medida 1.5.3. Ofertas formativas especiales grado D	Número de ofertas de ciclos formativos de grado D dirigidos a personas con necesidades educativas o formativas especiales	Sistema SÉNECA	Número de personas formadas en los ciclos formativos de grado D, por sexo y provincia.	Sistema SÉNECA
	Número de personas inscritas en ciclos formativos de grado D, por sexo y provincia.	Sistema SÉNECA		



	INDICADOR DE REALIZACIÓN		INDICADOR DE RESULTADO	
	Indicador	Fuente	Indicador	Fuente
<b>O.E.1.6. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional para el empleo dirigidos a la mejora de su empleabilidad.</b>				
Medida 1.6.1. Promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo público.	Número de subvenciones concedidas para el empleo y la empleabilidad de personas con discapacidad.	Base de datos del Sistema Integrado de Servicios Sociales (SISS).	Importe económico invertido en subvenciones para el empleo y la empleabilidad de personas con discapacidad.	SISS
	Número de acciones de sensibilización sobre tipos de discapacidad y comunicación accesible realizadas.	Datos de ejecución del Plan de Formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestaria de la DGPD.	Incremento de las personas que han recibido una acción formativa, por sexo.	Datos de ejecución del Plan de formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestarias de la DGPD.
	Número de personas que asisten a las acciones formativas, por sexo.	Datos de ejecución del Plan de Formación anual del IAAP de acciones organizadas por la DGPD y datos de ejecución presupuestaria de la DGPD.	Puesta a disposición de un manual de acogida para personas con discapacidad intelectual que se incorporan al empleo público en los servicios de personal.	Registro de envío por parte de la DGPD.
	Elaboración de un manual de acogida para personas que se incorporan al empleo público.	DGPD	Puesta a disposición de un protocolo para la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.	Registro de envío por parte de la DGPD.
	Elaboración de un protocolo para la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.	DGPD		
	Medida 1.6.2. Prácticas profesionales en empresas de personas con discapacidad.	Número de personas con discapacidad que realizan prácticas en empresas, por sexo y provincia.	Servicio telemático de Orientación (STO). Registros propios	Número de personas con discapacidad insertadas, por sexo y provincia.



<b>O.E.2. Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía por cuenta propia y ajena y en el mercado de trabajo público y privado.</b>				
<b>O.E.2.1. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.</b>				
Medida 2.1.1. Ayudas para el empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo.	Número de proyectos de empleo con apoyo incentivados	IMPULSA	Número de personas con discapacidad insertadas en el mercado ordinario de trabajo, por sexo.	IMPULSA
	Número de proyectos de empleo con apoyo incentivados que incluyen apoyo al desplazamiento.	IMPULSA	Número de personas con discapacidad insertadas en el mercado ordinario de trabajo, por tipo y grado de discapacidad	IMPULSA
Medida 2.1.2. Creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por empresas ordinarias.	IMPULSA	Número de contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada a indefinidos formalizadas en empresas del mercado ordinario de trabajo con personas con discapacidad.	IMPULSA
Medida 2.1.3. Programa Emplea-T.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas.	IMPULSA	Número de contratos indefinidos incentivados de personas con discapacidad, por sexo.	IMPULSA
	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por tipo de persona beneficiaria.	IMPULSA	Número de contratos indefinidos incentivados de personas con discapacidad a jornada parcial, por sexo.	IMPULSA
Medida 2.1.4. Cuota cero.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por personas con discapacidad.	Registros propios.	Número de personas con discapacidad que ha recibido la subvención, por sexo.	Registros propios.
<b>O.E.2.2. Aumentar la inserción laboral y mantenimiento en el mercado laboral protegido de las personas con discapacidad.</b>				
Medida 2.2.1. Creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	IMPULSA	Número de contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada a indefinida formalizadas en Centros Especiales de Empleo a personas con discapacidad, por sexo	IMPULSA



Medida 2.2.2. Atención Integral para el empleo a personas con discapacidad.	Número de personas con discapacidad orientadas, por sexo.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios	Número de personas con discapacidad atendidas sobre el total de participantes, por sexo y provincia.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad formadas, por sexo.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad que reciben orientación laboral para la inserción, por sexo y provincia.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios	Número de personas con discapacidad insertadas sobre el total de participantes, por sexo.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de actuaciones para la prospección del mercado laboral.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
Medida 2.2.3. Compromiso de inserción de personas con discapacidad que participan en el programa de colaboración público-privada del Servicio Andaluz de Empleo.	Número de personas con discapacidad orientadas, por sexo y provincia.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios	Número de personas con discapacidad insertadas, por sexo.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
	Número de personas con discapacidad que reciben formación, por sexo y provincia.	STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios		STO (Sistema Telemático de Orientación). Registros propios
Medida 2.2.4. Mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	IMPULSA	Número de personas con discapacidad que permanecen contratadas durante al menos 30 días ininterrumpidos en Centros Especiales de Empleo, por sexo.	IMPULSA
<b>O.E.2.4. Garantizar el acceso al empleo público de personas con discapacidad atendiendo a sus necesidades específicas.</b>				
Medida 2.4.1. Diseño de las Unidades de Inclusión.	Diseño y acuerdo de las competencias que tendrán las unidades.	Registros propios	Número de actuaciones previas llevadas a cabo con otros Órganos al objeto de determinar las competencias a desarrollar por las unidades de inclusión	Registros propios
	Aprobación del diseño de las unidades.	Registros propios	Número y tipo de puestos de trabajo que prestarán servicio en las unidades.	Registros propios
	Número de cursos de formación programados	Registros propios	Número de personas que han participado en los cursos de formación realizados, por sexo.	Registros propios



<b>O.E.2.5. Garantizar el cumplimiento de la reserva de las cuotas para personas con discapacidad en las empresas.</b>				
Medida 2.5.1. Cumplimiento del 2% de contratación de personas con discapacidad	Número de ofertas dirigidas a personas con discapacidad, por provincia.	SILA (Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía).	Número de empresas que solicitan declaraciones de excepcionalidad por no cubrir puestos de trabajo.	Base de datos propia. INTEGRA (Estadísticas de integración laboral de personas con discapacidad del SEPE).
	Número de ofertas dirigidas a personas con discapacidad, indicando medidas alternativas.	Registros propios	Número de empresas que solicitan declaraciones de excepcionalidad por causas tecnológicas, económicas u otras	Base de datos propia. INTEGRA
	Número de reclamaciones de excepcionalidad solicitadas.	Registros propios		
<b>O.E.2.6. Establecer acciones positivas en los incentivos a la contratación cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación como pueden ser la edad, el género, la zona geográfica, el grado de discapacidad, etc.</b>				
Medida 2.6.1. Asesoramiento para la implementación de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad en materia de formación para el empleo y en la contratación.	Número de difusiones realizadas.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL	Elaboración de informe para difusión (sí/no).	Informes Encargo a medios propios SANDETEL
	Número de consultas específicas en materia de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL		
Medida 2.6.2. Subvenciones para Autónomos que contratan personas con discapacidad en supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar.	Número de solicitudes de subvenciones a la contratación de personas con discapacidad.	Registros propios	Número de personas con discapacidad contratadas, por sexo.	Registros propios



<b>O.E.3. Garantizar la accesibilidad a los recursos y espacios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</b>				
<b>O.E.3.1. Adecuar los programas, recursos y servicios de formación y empleo para la eliminación de barreras de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.</b>				
Medida 3.1.1. Atención a personas con discapacidad auditiva en el Servicio Andaluz de Empleo.	Desarrollo del sistema tecnológico de comunicación inclusiva (sí/no)	Registros propios	Número de personas con discapacidad auditiva atendidas con el sistema de comunicación inclusiva, por sexo.	Registros propios
	Implantación del sistema tecnológico de comunicación inclusiva (sí/no)	Registros propios	Número de oficinas de empleo que han implantado el sistema de comunicación inclusiva.	Registros propios.
Medida 3.1.2. Publicación del II PEPDA en formato Lectura Fácil.	Adaptación del documento del II PEPDA a lectura fácil	Registros propios	Porcentaje de satisfacción sobre la adaptación realizada al documento del II PEPDA	Cuestionario de satisfacción
	Número de recursos multimedia creados	Registros propios	Número de accesos al visionado de los recursos multimedia	Página web del SAE
Medida 3.1.3. Fomento de la empleabilidad a través de la formación profesional para el empleo. Recursos accesibles.	Número de personas especializadas en atención a alumnado con discapacidad contratadas, por sexo.	Profeus	Número de acciones formativas en las que se ha contratado personal especializado en atención a alumnado con discapacidad.	Profeus
	Número de medios didácticos y de evaluación adaptados a alumnado con discapacidad.	Profeus		
	Importe destinado a la contratación de personal especializado en atención a alumnado con discapacidad.	Profeus	Número de acciones formativas en las que se ha realizado adaptación de medios didácticos para alumnado con discapacidad.	Profeus
	Importe destinado a la adaptación de medios didácticos a alumnado con discapacidad.	Profeus		
<b>O.E.3.2. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ocupar y desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades, en el empleo público y privado.</b>				
Medida 3.2.1. Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	(IMPULSA	Número de entidades beneficiarias.	IMPULSA
Medida 3.2.2. Eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por empresas ordinarias.	IMPULSA	Número de entidades beneficiarias.	IMPULSA



<b>O.E.4. Fortalecer la calidad del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo público y privado.</b>				
<b>O.E.4.1. Incrementar las actuaciones de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos, en los que las personas con discapacidad puedan ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus necesidades.</b>				
Medida 4.1.1. Actividades de información y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.	Número de jornadas de información y sensibilización.	Centros de Prevención de Riesgos Laborales.	Aumento del conocimiento sobre las medidas que hay que adoptar en los centros de trabajo para hacerlos más inclusivos y seguros para las personas con discapacidad.	Encuesta a los asistentes a las jornadas de información y sensibilización.
	Número de asistentes, por sexo.	Centros de Prevención de Riesgos Laborales.		
<b>O.E.4.2. Potenciar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.</b>				
Medida 4.2.1. Inclusión en los diagnósticos de los Planes de Igualdad de las empresas y en los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas específicas para el colectivo de personas con discapacidad.	Número de empresas y entidades atendidas.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.	Número de difusiones.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.
<b>O.E.4.3. Diseñar itinerarios laborales que favorezcan la continuidad del empleo que permita a las personas con discapacidad una carrera profesional en igualdad de condiciones con menor temporalidad.</b>				
Medida 4.3.1 y 4.4.1 Financiar las unidades de apoyo en Centros Especiales de Empleo.	Número de solicitudes de subvenciones presentadas por Centros Especiales de Empleo.	IMPULSA.	Número de personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, por sexo.	IMPULSA.



<b>O.E.4.5. Realizar evaluaciones de los programas y servicios dirigidos a la mejora de la empleabilidad para establecer mejoras y adaptaciones a las realidades de las personas con discapacidad, sus necesidades y tipologías.</b>				
Medida 4.5.1. Evaluación del II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía.	Número de informes de seguimiento realizados.	Registros propios.	Recomendaciones de la evaluación intermedia implementadas (listar).	Registros propios.
	Se ha realizado el informe de evaluación intermedia (sí/no)	Registros propios.	Recomendaciones de la evaluación final implementadas (listar).	Registros propios
	Se ha realizado el informe de evaluación final (sí/no).	Registros propios.		
<b>O.E.5. Visibilizar las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad en relación a su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.</b>				
<b>O.E.5.2. Formar al empresariado sobre cuáles son las necesidades, capacidades y contribución de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, igualitario e inclusivo.</b>				
Medida 5.2.1. Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo I.	Número de jornadas realizadas.	Registros propios.	Número de empresas asistentes a las jornadas.	Registros propios.
			Número de personas asistentes por sexo y por colectivo de asistencia.	Registros propios.
Medida 5.3.2. Distintas capacidades, un mismo compromiso: Rompiendo estereotipos en el empleo II.	Número de piezas creadas de contenido multimedia.	Registros propios.	Número de visitas a la campaña.	Estadísticas Portal.
	Número de publicaciones en redes realizadas.	Aplicación Metricool.	Número de impresiones en redes.	Aplicación Metricool.
<b>O.E.5.4. Reforzar el sistema de indicadores y la estadística que muestren la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.</b>				
Medida 5.4.1. Estudios estadísticos sobre empleo y discapacidad en Andalucía.	Número de estudios realizados.	Registros propios.	Número de descargas/visualización de los estudios.	Registros propios.
<b>O.E.6. Atender de forma prioritaria a mujeres con discapacidad en actuaciones de carácter transversal y con acciones específicas que permitan mejorar su empleabilidad e inserción laboral.</b>				
<b>O.E.6.1. Identificar y reducir las barreras de acceso al empleo que afectan de manera específica a mujeres con discapacidad, reconociendo las intersecciones de género, discapacidad y otros factores de vulnerabilidad.</b>				
Medida 6.1.1. Diseño e implementación de un itinerario formativo, dirigido a empresas y entidades para incentivar el empleo de mujeres con discapacidad desde un enfoque de género.	Número de entidades que realizan itinerario	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.	Diseño del itinerario (sí/no).	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.
	Número de participantes, por sexo.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.	Número de acciones de difusión realizadas.	Informes Encargo a medios propios SANDETEL.

## ANEXO V. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

A continuación, se recogen las preguntas que, como mínimo, habrán de responder los ejercicios evaluativos intermedio y final del II PEPDA. Estos mínimos se extraen tanto de las directrices que marca la práctica evaluativa de Evaluación de Políticas Públicas como de las aportaciones realizadas por los agentes implicados en el Plan durante la fase de diagnóstico.

Las preguntas de evaluación ponen el foco en las necesidades de información de cada uno de los agentes implicados en el Plan. Las preguntas de evaluación sintetizan qué información de utilidad para el desarrollo y gestión del Plan sería deseable que aportara la evaluación. A través de ellas, se identifican los temas centrales de los ejercicios evaluativos.

Dado que el Plan tiene un amplio periodo de ejecución, estas preguntas siempre se podrán adaptar o modificar con el fin de ajustarlas a los indicadores que estén disponibles finalmente, a las necesidades informativas específicas de los agentes responsables del Plan y a la disponibilidad de tiempo y recursos financieros para la evaluación.

Asimismo, como la evaluación intermedia y la final serán evaluaciones orientadas por criterios, se presentan a continuación las preguntas de evaluación vinculadas a los criterios de evaluación de eficacia, impacto, cobertura y eficiencia.

### EFICACIA

- ⇒ ¿Se cumplen los objetivos y resultados esperados del II PEPDA?
- ⇒ ¿Se han implementado todas las medidas? ¿Cuáles son las potenciales causas de dicho desajuste?
- ⇒ ¿Cuántas ayudas o servicios se han ofrecido?

### IMPACTO

- ⇒ ¿Cuáles han sido las contribuciones del II PEPDA a la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias?
- ⇒ ¿En qué medida logran emplearse las personas destinatarias una vez finalizada su participación en las medidas propuestas en el Plan?

## **COBERTURA**

- ⇒ ¿Cuántas personas han participado en el Plan?
- ⇒ ¿Qué características tienen las personas beneficiarias? ¿Y las entidades destinatarias?
- ⇒ ¿El alcance de la línea se ajusta a la estructura de personas que son potenciales destinatarias? ¿Existe algún colectivo infrarrepresentado o sobrerrepresentado? ¿Cuáles son los motivos de los potenciales desajustes?

## **EFICIENCIA**

- ⇒ ¿Cuáles han sido los créditos iniciales dispuestos para el II PEPDA?
- ⇒ ¿Cuál ha sido el grado de ejecución económica final del Plan?
- ⇒ ¿Cuál ha sido la inversión media por participación generada por el II PPDA?

## ANEXO VI. FICHA TIPO DE INDICADOR.

<b>Denominación</b>			<b>Nº de indicador</b>	
<b>Centro directivo responsable</b>				
<b>Cálculo</b>	Numerador		x100	
	Denominador			
<b>Interpretación</b>				
<b>Fuente</b>				