Universidad Carlos III de Madrid
Madrid 13 de abril de 2011

# EMPLEO Y DISCAPACIDAD
# "CAPTANDO TALENTO"

Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad

# Contenidos:

1. Situación de las personas con discapacidad en relación a la formación y el empleo.
2. Contexto y futuro.
3. La Fundación ONCE y sus empresas.
4. Oportunidades para la empresa; la “RSE – D”.
5. FSC Inserta. Programa “xtalento”. CAPACITADOS.

# 1. Situación de las personas con discapacidad en relación a la formación y el empleo

## Las personas con discapacidad

- 9% de la población en España
  - 3,85 millones de personas
  - 1 de cada 5 hogares en España
  - 59,8 % mujeres.
- 40 millones UE y 650 millones en el mundo

Referencias para saber más: INE: " Panorámica de la Discapacidad en España". EDAD 2008

Movimiento asociativo de la discapacidad; CERMI y confederaciones por tipo de discapacidad (COCEMFE, Feaps, CNSE, Aspace, Autismo España,…). European Disability Forum (EDF) en el ámbito europeo.

## Tipos de discapacidades

(Personas de 6 y más años con discapacidad)

| | Tasas por mil habitantes | |
|---|---|---|
| | **Varones** | **Mujeres** |
| **Total** | **72,6** | **106,3** |
| Movilidad | 42,6 | 77,5 |
| Vida doméstica | 29,5 | 69,2 |
| Autocuidado | 31,3 | 55,3 |
| Audición | 21,9 | 28,4 |
| Visión | 17,8 | 28,4 |
| Comunicación | 16,3 | 18,6 |
| Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas | 12,7 | 17,1 |
| Interacciones y relaciones personales | 14,0 | 15,4 |

## Situación en relación a la formación y el empleo

### Encuesta EDAD 2008 (INE)

**Estudios alcanzados**: 23,3% estudios primarios, 19,2% secundarios primera etapa, 8,3% con estudios universitarios terminados.

**1,48 millones en edad de trabajar**.

- **Tasa de actividad 35,5%** frente al 60% de la población en general
- Tasa de paro: 20,3% frente al 11,3% de la población general
- % de mujeres con discapacidad que trabaja 10 puntos inferior al de hombres.
- Mayor tasa de empleo entre las discapacidades sensoriales y menor en la discapacidades psíquicas.
- Entre los inactivos el 63,3% percibe una pensión y solo el 3,5% estaba estudiando.

## Situación en relación a la formación y el empleo

### Proyecto estadístico "El empleo de las personas con discapacidad"

Cruce EPA 2008 con BEPD

- 873.000 personas entre 16 y los 64 años con certificado de discapacidad, el 2,8% de la población en edad laboral.
- El 66,5% eran inactivos frente al 25,1% de la población general.
- La tasa de paro del 16,3% frente a la general del 11,3%.
- El 28,0% eran ocupados, de los que el 86,8% eran asalariados contando el 75% con contrato indefinido.
- El 90,5% entre 16 y 64 años que perciben alguna pensión eran inactivos. Para los que no percibían pensión el porcentaje era del 41,6%.

## Situación en relación a la formación y el empleo

### La importancia de alcanzar el máximo nivel formativo para las personas con discapacidad:

% EN EDAD LABORAL CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TERMINADOS:

- PCD: 8,3%
- Población general: 24,2 %

TASA ACTIVIDAD CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

- PCD: 61,5%
- Población General: 81%

**TASA DE PARO CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:**

- **PCD: 8,8%**
- **Población General: 11,8%**

Proyecto

FORMACIÓN SIN LÍMITES

Fundación REPSOL

CERMI

Video

# 2. Contexto y Futuro

# Marco Normativo

- Convención de Naciones Unidas de las personas con discapacidad. 2006.
- Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) 1982. Desarrollo Reglamentario de las Medidas Alternativas en RD 364-2005.
- LIONDAU 2003 – Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal + RD de desarrollo sobre las condiciones básicas de Accesibilidad.
- Estrategia Global de Acción para el Empleo de las personas con discapacidad 2008.
- Real Decreto-ley 3/201 de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Disposición derogatoria.

# Marco Normativo: Convención UN

**¿Por qué es necesaria? ¿No tienen las personas con discapacidad los mismos derechos que todos los demás?**

¿Suficiencia de la Declaración Universal de Derechos Humanos?

650 millones de personas con discapacidad carecen de las oportunidades que tiene la población en general: se enfrentan a obstáculos físicos y sociales que:

- Les impiden recibir **educación**
- Les impiden conseguir **empleo**, incluso cuando están bien cualificados
- Les impiden tener acceso a la **información**
- Les impiden obtener el adecuado **cuidado médico y sanitario**
- Les impiden **desplazarse**

# Marco Normativo: Convención UN

## Mensajes de la Convención UN – Modelo de derechos

- Discapacidad concepto en evolución: personas, entorno, actitudes ⇨ participación e igualdad
- Reconocer el valor de las contribuciones que aporta la diversidad.
- Define la discriminación por razón de discapacidad: distinción, exclusión o restricción a la igualdad de derechos y libertades en todos lo ámbitos.
- Ajuste razonable y Diseño Universal.
- Compromiso para promover la I+D
- Toma de conciencia; sensibilización, lucha contra los estereotipos/prejuicios, promover percepciones positivas y reconocimiento de capacidades.

# Marco Normativo: Convención UN

## Mensajes de la Convención UN al entorno educativo:

- Igualdad de derechos para los niños y niñas con discapacidad.
- Promover la formación de profesionales y personal que trabaje con personas con discapacidad.

**Artículo 24: Educación:** Los Estados asegurarán un **sistema de educación inclusivo y** la enseñanza a lo largo de la vida para:

a) **Desarrollar plenamente el potencial humano.**

b) **Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad** de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes,

c) Hacer posible que **las personas con discapacidad participen** de manera efectiva en una sociedad libre.

Los Estados asegurarán que se evita la exclusión de los niños y niñas con discapacidad, se hacen ajustes razonables en función de las necesidades individuales con el fin de alcanzar su **máximo desarrollo académico y social.**

# Marco Normativo: LISMI y Medalt

## Sistema de CUOTA:

Empresas de más de 50 trabajadores ⇨ al menos 2% de plantilla ocupada por personas con discapacidad.

Medidas Alternativas (RD 364/2005): Excepcionalidad.

- Contratos con CEEs o trabajadores autónomos con discapacidad para suministro de bienes o prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donaciones y acciones de patrocinio económico para actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, a fundaciones o asociaciones que tengan en su objeto social la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE.

# La disposición derogatoria del RD 3/2011

a) Cap. II RD 1451/1983: empleo selectivo y medidas de fomento del empleo.

b) Cap. VII RD 2273/1985: Reglamento CEEs.

c) arts, 12 y 13 RD 290/2004: enclaves laborales.

d) RD 870/2007: programa de empleo con apoyo.

e) RD 469/2006: unidades de apoyo a la actividad profesional CEEs.

k) OM Trabajo y Seguridad Social 13/04/1994: ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo.

l) OM Trabajo y Asuntos Sociales de 16/10/1998: bases reguladoras para concesión de ayudas y subvenciones públicas para fomento de la integración laboral en CEEs y trabajo autónomo.

En vigor hasta aprobación de la **Estrategia Española de Empleo** y el **Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012**

# 3. La Fundación ONCE y sus empresas

# La Fundación ONCE en breve

- ONCE crea en 1988 la Fundación ONCE: **instrumento de cooperación y solidaridad**. Patronato: ONCE, la AAPP y el Movimiento Asociativo de la Discapacidad.
- Dos **prioridades**: Empleo y /Formación por un lado y Accesibilidad Universal
- **Presupuesto** de 82,1 millones €;
  - el 72,3% lo aporta la ONCE, el 20,8% Fondo Social Europeo.
  - 64% se destina a actuaciones para el Empleo y la Formación de personas con discapacidad y el 36% a la Accesibilidad Universal, el Diseño para Todos y la Vida Independiente.
- SIG certificado (Calidad, Medio Ambiente y OHSAS).

**PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJANDO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

## La Fundación ONCE en breve

### Empleo y Formación:

- **Intermediación Laboral**: FSC Inserta ⇨+150.000 demandantes. Plan Personal de empleo. 2.500 ofertas ⇨ Resultado anual +4.500 contratos. Programa Operativo. Programa INSERTA.

- **Empresas propias**: el **Grupo Fundosa** (1989) ⇨empleo para personas con discapacidad de manera rentable en empresas en sectores de actividad muy diversos. www.grupofundosa.es ⇨ 706 puestos de trabajo para personas con discapacidad en 2010.

- **Apoyo económico a iniciativas de terceros** incluyendo el autoempleo.

**RESULTADOS:** +6.200 empleos en 2010. + 61.800 empleos desde la creación de Fundación ONCE.

# Empleo y Discapacidad - CAPTANDO TALENTO

Fundación ONCE, para la cooperación e integración de las personas con discapacidad

33 empresas filiales y 25 empresas participadas

**Sectores:**

**Industrial:**

- FLISA – Lavandería Industrial
- Fundotex – Ropa laboral, uniformidad y EPIs
- Automoción: Mevol, FMV y MLV
- Reciclalia – Reciclaje de RAEEs

**Accesibilidad:**

- Vía Libre – Accesibilidad arquitectónica/urbanística, ayudas técnicas/vehículos adaptados y ortopedia
- Technosite – Soluciones integrales Internet, Accesibilidad web

**Servicios:**

- Servimedia – Agencia noticias
- Sertel – Contact Center

# 4. Oportunidades para la empresa "RSE – D"

# Oportunidades para la empresa

Guía RSE – Discapacidad; http://rsed.fundacionONCE.es/index.html

**Personas con discapacidad como:**

- **Empleados**: Convención Naciones Unidas, cuota 2%.
- **Clientes**: Accesibilidad y Diseño PARA TODOS.
- **Grupo de interés**: Acción social.

Actuación con **proveedores y subcontratistas.** Contratación Pública.

**Comunicación** como instrumento responsable. Memorias RSE. Publicidad.

## Integración de la discapacidad en la empresa
## DIVERSIDAD = Ventaja Competitiva

- Contexto económico. Incertidumbre/Planificación. Oportunidades.
- Necesidad de Innovar.
- Perfil tipo de trabajador "deseado" en la UE: varón raza blanca, menor de 45 años y sin discapacidad. Se estima en un 30**%**
- Gestionar la diversidad de manera activa es una **NECESIDAD porque APORTA:**

  - Acceso al **talento**.
  - **Innovación**. Nuevos productos/servicios.
  - Nuevos clientes y clientes más satisfechos.
  - **Motivación** y eficiencia de la plantilla ⇨ Productividad.
  - Reputación e imagen corporativa.
  - Menores costes en relación con la discapacidad.

# 5. Programa “xtalento”. FSC INSERTA. CAPACITADOS

Fundación ONCE, para la cooperación e integración de las personas con discapacidad

talento

inserta

- Acciones formativas: tanto presenciales o teleformación, talleres seminarios, etc.
- Itinerarios integrados de inserción: diagnóstico ocupacional y plan personalizado de Inserción.
- Ayudas al autoempleo.
- Sensibilización:
  - Campañas de difusión y comunicación. Documental CAPACITADOS. Diario www.solidaridaddigital.es
  - Jornadas y seminarios.
- Estudios, investigaciones o evaluaciones.
- Redes transnacionales e Interregionales.

# Video CAPACITADOS

# ¡¡ GRACIAS POR SU ATENCIÓN !!