

IV JORNADA EMPLEO Y DISCAPACIDAD “CAPTANDO TALENTO”
Universidad Carlos III de Madrid. Madrid 13 de abril de 2011.

ESTADO ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

D^a. Sabina Lobato Lobato
Fundación ONCE

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 las discapacidades psíquicas.

Entre los inactivos el 63,3% percibe una pensión y solo el 3,5% estaba estudiando.

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%.

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

1. % En edad laboral con estudios universitarios terminados: PCD: 8,3%.

Población general: 24,2 %

2. Tasa actividad con estudios universitarios: PCD: 61,5%. Población General: 81%

3. Tasa de paro con estudios universitarios: PCD: 8,8%. Población General: 11,8%

PROYECTO FORMACIÓN SIN LÍMITES

Fundación Repsol, Fundación ONCE, CERMI

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: CONVENCION 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.

MENSAJES DE LA CONVENCION 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 los 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.

MENSAJES DE LA CONVENCION 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.

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.

EMPRESAS COLABORADORAS CON EL PROGRAMA INSERTA

MRW

Accenture

Coca-Cola

FCC

Grupo Vips

BBVA

Deloitte

Ford

Grupo Siro

Sanitas

Eat Out

Santander

Viajes El Corte Inglés

Grupo Banco Popular

AXA

Mc Donald's

Ferrovial Servicios

Barclays

Uni Post

Alcampo

Cap Gemini

Repsol

Microsoft

Bankinter

Endesa

Dino Sol Supermercados

Grupo Carrefour España

Acciona

Eroski

Sol Meliá

Eurest

Leche Pascual

Siemens

Paradores

Ikea

GRUPO FUNDOSA

33 empresas filiales y 25 empresas participadas

Sectores:

1. Industrial:

FLISA – Lavandería Industrial

Fundotex – Ropa laboral, uniformidad y EPIs

Automoción: Mevol, FMV y MLV

Reciclalia – Reciclaje de RAEEs

2. Accesibilidad:

Vía Libre – Accesibilidad arquitectónica/urbanística, ayudas técnicas/vehículos adaptados y ortopedia

Technosite – Soluciones integrales Internet, Accesibilidad web

3. Servicios:

Servimedia – Agencia noticias

Sertel – Contact Center

4. OPORTUNIDADES PARA LA EMPRESA “RSE – D”

Guía RSE – Discapacidad; <http://rsed.fundaciononce.es/index.html>

1. Personas con discapacidad como: Empleados: Convención Naciones Unidas, cuota 2%. Clientes: Accesibilidad y Diseño PARA TODOS. Grupo de interés: Acción social.

2. Actuación con proveedores y subcontratistas. Contratación Pública.

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

INTEGRACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

DIVERSIDAD=VENTAJA COMPETITIVA.

1. Contexto económico. Incertidumbre/Planificación. Oportunidades.

2. Necesidad de Innovar.

3. Perfil tipo de trabajador “deseado” en la UE: varón raza blanca, menor de 45 años y sin discapacidad. Se estima en un 30%

4. 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.

1. Acciones formativas: tanto presenciales o teleformación, talleres seminarios, etc.

2. Itinerarios integrados de inserción: diagnóstico ocupacional y plan personalizado de Inserción.

3. Ayudas al autoempleo.

4. Sensibilización: Campañas de difusión y comunicación. Documental CAPACITADOS. Diario www.solidaridaddigital.es. Jornadas y seminarios.

5. Estudios, investigaciones o evaluaciones.

6. Redes transnacionales e Interregionales.

¡¡ GRACIAS POR SU ATENCIÓN !!