

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## “Hacia la Plena Inclusión Laboral”

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## 06. “EMPLEO, DISCAPACIDAD E INNOVACIÓN”. SITUACIÓN, INNOVACIONES Y EXPERIENCIAS DE FUNDACIÓN ONCE

**Sabina Lobato Lobato**

Directora de Empleo, Formación y Proyectos

Fundación ONCE

### 1. ODISMET – Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo

El observatorio se crea para dar respuesta a la necesidad de analizar el impacto de las medidas existentes destinadas a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, poniendo el foco de atención en los factores que facilitan o dificultan el acceso al empleo de dicho colectivo.

Los objetivos principales de esta iniciativa son poner a disposición de todo el mundo una plataforma especializada de gestión del conocimiento, a la vez que proporcionar una herramienta de sensibilización y concienciación para visibilizar la situación real de las personas con discapacidad en relación al empleo.

Las principales fuentes de datos para poner en marcha el observatorio han sido el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal, Eurostat o la European Agency for Development in Special Needs Education, entre otras ([www.odismet.es](http://www.odismet.es) – [www.facebook.com/odismet](http://www.facebook.com/odismet)).

Los contenidos fundamentales de esta plataforma versan sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las tendencias del mercado de trabajo en relación a la diversidad y las relaciones existentes entre el nivel educativo y la formación como elemento clave con respecto a la empleabilidad. También se ponen de manifiesto las diferencias y desigualdades en torno a las condiciones laborales de las personas con discapacidad respecto a la temporalidad, jornada y otras variables fundamentales a la hora de analizar las características de los empleos de las personas con discapacidad.

En cuanto a las nuevas contrataciones, el portal pone de manifiesto que la actividad económica que genera un mayor número de contratos es la relacionada con empleos verdes, así como que el empleo de las personas con discapacidad se centra en ocupaciones elementales, fundamentalmente en el sector servicios.

Además, se destacan en el Observatorio las diferentes Políticas de Empleo orientadas a personas con discapacidad, así como las diferentes prestaciones sociales existentes en la actualidad para este colectivo. Por otro lado, también se recogen las principales acciones de la Fundación ONCE para la creación de empleo, la ocupación y la formación para el empleo.

A modo de resumen, en cuanto a los principales datos contenidos en la web, tendríamos un Banco de Datos interactivo sobre mercado de trabajo y discapacidad versátil y funcional, que permite efectuar consultas conjugando distintas variables, una Base de Datos totalmente actualizada de políticas comparadas, una Biblioteca Virtual relativa a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y un Boletín informativo de carácter bimestral, así como un Servicio de Consultas a Medida a disposición del usuario.

Junto al lanzamiento del portal web de ODISMET se ha presentado el “Informe anual sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral” correspondiente al 2014. En torno a este informe se extraen, a modo de conclusión, once ideas básicas acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales se exponen brevemente a continuación:

1. Una de cada cuatro personas con discapacidad está actualmente ocupada: la tasa de actividad de las personas con discapacidad es más reducida y apenas ha crecido desde 2009, siendo mayor también la tasa de desempleo, duplicándose la misma entre 2008 y 2012.
2. Un colectivo diverso: La inclusión en el mercado laboral está directamente relacionada con las características sociodemográficas de estas personas. En cuanto a tasa de empleo, la situación es más favorable para hombres de entre 24 y 44 años, con discapacidades sensoriales, un tanto por ciento de discapacidad reducida y sobre todo los que tienen un mejor nivel formativo.
3. El nivel educativo, clave para la inclusión laboral: es determinante a la hora de explicar los niveles de acceso al empleo de las personas con discapacidad y la calidad del mismo. Además, el 70% de las personas con discapacidad refiere barreras en el acceso a la educación, estando muy presente el abandono precoz de los estudios.

4. Condiciones laborales desiguales: la temporalidad y la jornada parcial caracterizan el panorama de las nuevas contrataciones de las personas con discapacidad (el 91% de contratos celebrados en 2013 son temporales, correspondiendo el 39% a jornadas parciales). Si centráramos el análisis en las personas con discapacidad ocupadas la situación mejora sensiblemente (78% tienen un contrato indefinido frente al 76% de las personas sin discapacidad).
5. Un empleo centrado en el sector servicios y en las ocupaciones elementales: el empleo de las personas con discapacidad se focaliza en ocupaciones elementales, principalmente en el sector servicios, predominando en las nuevas contrataciones los servicios a edificios y actividades de jardinería, reflejando el 4,6% de contrataciones con más de 20.000 contratos en 2013. En segundo lugar, le siguen las actividades de servicios sociales sin alojamiento alcanzando casi el 9% de las contrataciones realizadas a las personas con discapacidad, siendo los perfiles más frecuentes el personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares, seguido de los peones en industrias manufactureras.
6. Los Centros Especiales de Empleo, refugio frente a la crisis: En el periodo 2006-2013, el número de contratos específicos realizados a personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo casi se ha duplicado, alcanzando los 49.000 contratos, el 71% de todos los contratos específicos que se realizan; esta situación viene acompañada de este tipo de contratos en la empresa ordinaria, reduciéndose en 9.000 contrataciones en el mismo periodo de tiempo.
7. Salarios un 10% más bajos que en el resto de la población: Estas diferencias se reducen al 5% una vez descontadas las deducciones y bonificaciones de las que son beneficiarias las personas con discapacidad. El salario del 10% de los asalariados con más ingresos es 4,4 veces superior al salario del 10% que menos gana, siendo más baja la desigualdad salarial entre las personas con discapacidad.
8. Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% (con empleo directo): Actualmente la mayoría de las empresas con más de 50 trabajadores están incumpliendo la cuota del 2% exigida por la ley. Solamente el 13,3% de las personas asalariadas con discapacidad trabaja en empresas que cumplen la cuota, situándose el porcentaje entre el 2% y el 5%. El 5,3% trabaja en empresas que cumple con la cuota por encima del mínimo exigido por la normativa, alcanzando un 5%. No se incluye en esta valoración el cumplimiento de la ley a través de las medidas alternativas.
9. La pobreza laboral afecta más a las personas con discapacidad: El riesgo de exclusión social y pobreza no desaparece con el acceso al trabajo, estando en riesgo de pobreza casi uno de cada seis trabajadores con discapacidad, mientras que el 30% del total de las personas con discapacidad se encontraría en riesgo de pobreza o exclusión social, aumentando ese riesgo en la población en edad activa, de un 40% y reduciéndose en el caso de los mayores de 65 años por debajo del 20% debido al efecto de las pensiones.
10. Casi 83.000 personas se benefician de las ayudas a la integración laboral de las personas con discapacidad: En 2013 se han destinado más de 262 millones de euros para fomentar la contratación de personas con discapacidad, de la que una gran parte (más de 64.000) correspondería a personas beneficiarias de ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, alcanzando el gasto medio por beneficiario un total de 3.164 euros.
11. En los últimos 20 años se han creado 78.387 empleos para personas con discapacidad gracias a Fundación ONCE: La Fundación ONCE y su grupo empresarial destacan en nuestro país en la creación de empleo para personas con discapacidad, alcanzando incluso en este último periodo de crisis, la cifra de 6.000 puestos de trabajo anuales, contribuyendo a la creación en 2013 de 8.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad, además de haber formado a más de 11.000 personas. Actualmente, el grupo de empresas de la ONCE y su Fundación cuenta con 16.300 trabajadores con discapacidad.

### 2. Pilares de actividad de la Fundación ONCE

Los dos pilares fundamentales de actuación en Fundación ONCE son, por un lado, la formación y el empleo para personas con discapacidad, realizando todo tipo de programas de inclusión socio-laboral y/o formativos para mejorar tanto la empleabilidad como la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad; y la accesibilidad global, promoviendo y promocionando la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles desde el enfoque «Diseño para todos».

La máxima prioridad de la Fundación ONCE es la creación de empleo para las personas con discapacidad, entendiendo el empleo como un factor esencial para la inclusión social, por lo que el objetivo primario de Fundación ONCE pasa por la promoción del empleo de las personas con discapacidad, destinando anualmente al menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo.

En cuanto a los ejes fundamentales de actuación para promover el empleo de las personas con discapacidad y mejorar su empleabilidad, se centrarían en dotar a las personas con discapacidad en edad laboral de las competencias necesarias para poder acceder al mercado de trabajo a través de programas formativos, promover la creación

de empleo a través de las vías existentes en la legislación española y contribuir a la creación de plazas ocupacionales en consonancia con el movimiento asociativo de personas con discapacidad y sus familiares; la formación se entiende como un eje fundamental en la empleabilidad de las personas con discapacidad. En las dos últimas décadas la Fundación ONCE ha creado más de 97.000 empleos y plazas ocupacionales, distinguiendo a la Fundación ONCE como el principal operador socioeconómico y de empleo en el sector de la discapacidad en España.

La Fundación ONCE, para desarrollar estas actuaciones, tiene diferentes programas como el de emprendimiento para promover el empleo por cuenta propia, la inserción laboral en la empresa ordinaria con o sin apoyo, o los Centros Especiales de Empleo, y como alternativa pre-laboral, los Centros Ocupacionales.

En el ámbito de la accesibilidad, la Dirección de Accesibilidad Universal está estructurada en las siguientes áreas de gestión: accesibilidad al medio físico, cultura y ocio y nuevas tecnologías. Su misión consiste en promover el Diseño para Todos, logrando que la accesibilidad universal se haga una realidad y se entienda como una condición imprescindible para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Actualmente lleva a cabo su actividad a través de las siguientes líneas estratégicas:

- Asesoramiento en materia de diseño para todos y accesibilidad universal
- Fomento y promoción de la investigación, el desarrollo y la innovación en diseño para todos, accesibilidad universal y productos de apoyo para personas con discapacidad
- Formación en diseño para todos y accesibilidad universal
- Difusión de las actuaciones y proyectos representativos
- Publicaciones que permitan sistematizar el conocimiento
- Creación de redes y alianzas

### 3. Innovación y nuevas experiencias

Desde la Fundación ONCE se pone especial énfasis en proyectos de innovación en el ámbito del empleo y la accesibilidad para las personas con discapacidad, liderando y llevando a cabo diferentes proyectos punteros en muchos casos aprovechando las potencialidades que permiten las nuevas tecnologías.

En el ámbito del empleo podemos destacar la plataforma web Microlabora 2.0, plataforma que permite a las personas con discapacidad acceder a pequeñas tareas (denominadas microtarefas) que serán colgadas en el portal por distintas empresas que tengan una necesidad específica. Estas microtarefas pueden ir desde la realización de una traducción a la difusión de una campaña, por ejemplo, con aspectos comunes como que se realizará en modo de teletrabajo, e independientemente de su grado de dificultad el tiempo estimado para su realización no supere los 7 días. También las relaciones que se establezcan serán de carácter mercantil y nunca laboral, funcionando las empresas como contratantes de un servicio, no de una persona, emitiendo siempre el colaborador una factura o recibo por el trabajo realizado ([www.microlabora.org](http://www.microlabora.org)).

También en el ámbito del empleo Fundación ONCE ha desarrollado la herramienta EcaTIC, que surge como elemento facilitador de la metodología del Empleo con Apoyo, mejorando y optimizando la gestión del tutor laboral o apoyo natural en la empresa mediante aplicaciones accesibles en «Tablet» como una herramienta colaborativa a través de internet. Por otro lado, funcionaría como una herramienta de seguimiento, comunicación fluida y consultas, incluyendo funcionalidades como diagrama de planificación, calendario, etc. ([www.ecatic.org](http://www.ecatic.org)).

Como proyecto puntero e innovador, el proyecto ILSOCI está orientado a facilitar y favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad que tengan un mayor riesgo de exclusión, estando el colectivo de personas con sordoceguera enmarcado en este contexto, desarrollando una experiencia pionera y positiva que redundará en un mayor conocimiento de las necesidades de este colectivo lo cual posibilita la obtención de pautas conducentes a su plena inclusión laboral.

Para finalizar, como actuación destacable en el ámbito laboral podemos destacar el proyecto «Transición del Centro Ocupacional al Centro Especial de Empleo». Este proyecto, a grandes rasgos, pretende identificar las principales variables que intervienen y las metodologías a emplear para verificar que tipo de usuarios pueden dejar el Centro Ocupacional y trasladarse al Centro Especial de Empleo.

En cuanto al ámbito de la accesibilidad, Fundación ONCE está llevando a cabo proyectos innovadores como el ICARUS, el Medicamento Accesible y el Eurotaxi.

El proyecto ICARUS, liderado por Fundación ONCE, en el que participan también las empresas del área de accesibilidad del Grupo Fundosa, nace para mejorar el acceso de las personas con discapacidad al transporte aéreo. El objetivo global es identificar soluciones en las áreas de I+D poniendo el foco de atención en las personas con movilidad reducida y personas mayores abarcando a todos los actores involucrados.

El proyecto Medicamento Accesible surge como una iniciativa para proporcionar una solución tecnológica que permita a las personas con discapacidad acceder a la información contenida en los prospectos de los medicamentos a través del teléfono móvil. Los principales resultados y conclusiones del proyecto se han recogido en un Libro Blanco como guía para el desarrollo de servicios/soluciones futuras en el ámbito de los medicamentos accesibles y los dispositivos móviles.

También de especial interés en el ámbito de la accesibilidad, el proyecto Eurotaxi o taxi para todos surge para describir e implementar estrategias que permitan posicionar el taxi accesible en España entre los más competitivos y sostenibles de Europa, dando respuesta a las necesidades y expectativas de cada uno de los sectores implicados.

### 4. Proyectos singulares

En base a los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (2011), se concluye que sólo el 36% de las personas con discapacidad forman parte activa del mercado laboral en España, situándose unos 40 puntos por detrás de la tasa de participación de la población general. La inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral es una prioridad, ya que además de ser un elemento clave para la autonomía de las personas con discapacidad.

Desde Fundación ONCE se están promoviendo distintos acuerdos y desarrollando proyectos singulares para promover y fomentar la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, entendiendo el empleo de las personas con discapacidad como una palanca fundamental para el crecimiento empresarial. A modo de ejemplo, el Gestor de Proximidad surge a partir de la firma de un convenio de colaboración para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la actividad desarrollada por los gestores administrativos. Este acuerdo también determina la colaboración entre ambas entidades para que los servicios que son prestados por parte de los gestores administrativos a las personas con discapacidad cumplan con todas las garantías de accesibilidad. También se establecen programas de formación a medida en función de las necesidades existentes en las oficinas y despachos de los gestores administrativos, incluyendo medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, poniendo el acento en la accesibilidad de las pruebas de ingreso a la profesión, y se fomentará el autoempleo de este perfil profesional.

En torno a la accesibilidad podemos destacar el Plan Adapta, el cual se pone en marcha tras la firma de un acuerdo de colaboración entre Ford España, su red de concesionarios y Fundación ONCE, y está dirigido a facilitar y mejorar el acceso a la movilidad de las personas con discapacidad por medio de la adaptación de los vehículos y el uso de las últimas novedades tecnológicas. Los vehículos que forman parte de la caravana del Plan Adapta cubren el 80% de las necesidades de las personas con discapacidad. Entre otras novedades, habrá vehículos compatibles con la utilización de sillas de ruedas, mandos en el volante o con asientos que salen del vehículo facilitando el acceso a sus conductores y ocupantes, añadiendo, gracias al uso de las tecnologías Ford, sistemas de ayuda extra para los conductores como el de control de voz, detección de obstáculos o aparcamiento asistido ([www.fordplanadapta.com](http://www.fordplanadapta.com)).

Otras empresas referentes en sus respectivos sectores también están estableciendo medidas para adaptar sus servicios/productos a las personas con discapacidad.

La Fundación Repsol, Repsol y la ONCE y su Fundación firmaron un Convenio Marco de Cooperación para impulsar nuevas actuaciones en el ámbito de la accesibilidad, la inclusión laboral y acceso a la universidad de personas con discapacidad. Este acuerdo favorecerá el desarrollo de nuevas actuaciones en el ámbito de la accesibilidad a instalaciones, productos y servicios de Repsol, bajo el asesoramiento experto de la ONCE y su Fundación.