



Plan de Empleo y Discapacidad Extremadura 2023-2024

JUNTA DE EXTREMADURA

CORMI
Extremadura

Presentamos el Plan de Empleo y Discapacidad, compromiso con la sociedad extremeña, que nace como fruto de un proceso de diálogo social, implicación y colaboración con las entidades del tercer sector especialistas en el ámbito de la discapacidad y el empleo, firmantes y adheridas, cuyo resultado se materializa en el presente Plan.

Los firmantes, D. Guillermo Fernández Vara, presidente de la Junta de Extremadura, y D. Jesús Gumiel Barragán, presidente de CERMI Extremadura, en representación de la Administración Autónoma y de las organizaciones y entidades especialista en discapacidad y empleo, promueven y acuerdan la puesta en marcha del

PLAN DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD 2023- 2024

que incluye los objetivos y actuaciones que se desarrollarán en Extremadura en el periodo 2023-2024 para luchar por garantizar el acceso en igualdad de oportunidades al empleo de las personas con discapacidad, con Políticas Activas de Empleo inclusivas que mejoren su empleabilidad, a través de estrategias coordinadas entre la administración, las entidades, los agentes sociales y económicos y la ciudadanía, con el fin de asegurar el derecho al empleo digno y de calidad en un mercado laboral inclusivo y accesible que permita su desarrollo integral en el ámbito personal, social y laboral, combatiendo la discriminación.

En prueba de la aceptación y conformidad se firma en Cáceres, a 23 de marzo de 2023

Este Plan parte también de las sinergias y colaboraciones con otros departamentos de las Consejerías de la Junta de Extremadura, en concreto:

- Dirección General de Formación Profesional y Formación Profesional para el Empleo. Consejería de Educación y Empleo.
- Dirección General de Trabajo. Consejería de Educación y Empleo.
- SEPAD. Vicepresidencia Segunda y Consejería de Sanidad y Servicios Sociales.
- Dirección General de Empresas. Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital.

Y por supuesto, gracias a las aportaciones de las **verdaderas protagonistas** de este plan, las **personas con discapacidad de Extremadura**, que han aportado su experiencia, visión y necesidades. Especial agradecimiento a Antonio Carlos Costa, Borja Carretero, Cristian González, Esther García, Félix Pérez, Francisca Pascua, José Luis Arroba, Juan Fernando Díaz, Laura Iglesias, Laura Pérez, María del Monte Jorge, María José Laso, Marta Marco, Manuel Marín, Sonia Freijeiro, Tamara Fernández, Verónica Cano y Verónica Tejada.



Las entidades participantes, adheridas a este plan:



Agradecimiento especial a la colaboración de:

- OACEX: Oficina De Accesibilidad Cognitiva De Extremadura, en la adaptación de este plan a la versión lectura fácil.
- ONCE por la adaptación en Braille.
- Así como a FEXAS por la traducción en ILSE en todas las acciones relativas a la creación del plan y a FEDAPAS por la instalación del Bucle Magnético cuando se ha necesitado.

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1.	Estructura del Plan	5
1.1.	Antecedentes y contexto	5
1.2.	Alineación y sinergias con otros planes y medidas.	7
2.	EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA. SITUACIÓN Y RETOS DE FUTURO	14
2.1.	Discapacidad en cifras	15
2.1.	Evaluación de las medidas destinadas a personas con discapacidad.	20
2.3	Participación de las personas con discapacidad en Políticas Activas de Empleo dentro del Plan de Empleo de Extremadura 2020-2021 y durante el año 2022.	21
3.	OBJETIVOS	23
4.	EJES Y PROGRAMAS.....	26
	Medidas transversales.	28
	Eje 1: Orientación, intermediación y prospección.	32
	Eje 2: Capacitación y formación para la mejora de la empleabilidad	36
	Eje 3: Oportunidades de Empleo.....	43
	Eje 4. Programas innovadores-experimentales.	54
5.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	58
5.1.	Indicadores.....	59
5.2.	Comisión de seguimiento del Plan	61
6.	PRESUPUESTO	62





1. INTRODUCCIÓN

1.1. Estructura del Plan

Estamos frente a un Plan conectado con la realidad de las personas con discapacidad de Extremadura, que además aprovecha las conexiones que surgen desde otras consejerías, desde otras administraciones, organizaciones y desde entidades del tercer sector y crea, para la persona con discapacidad, un itinerario para la mejora de su empleabilidad siendo la **protagonista de su propio proceso** de inserción sociolaboral.

Este Plan consta de un **contexto y de sinergias** fundamentales para abordar el ámbito del empleo y la discapacidad, así como de un **diagnóstico de empleo y discapacidad** en el que se exponen las principales tendencias.

Se desarrollan, posteriormente, los **objetivos** y el **alcance** del mismo y se concreta en **4 ejes** interconectados entre sí:

- Eje 1: Orientación, intermediación y prospección.
- Eje 2: Capacitación y formación para la mejora de la empleabilidad.
- Eje 3: Oportunidades de Empleo.
- Eje 4: Programas innovadores-experimentales.

Se finaliza con el planteamiento de la **evaluación y seguimiento** de este plan, un sistema de evaluación continua y flexible, que permite ir adaptando el Plan a las necesidades de las personas con discapacidad de Extremadura y al mercado de trabajo. Así como con la apuesta económica reflejada en el presupuesto, con una inversión de **56.250.000€**

1.1. Antecedentes y contexto

El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, siendo fundamental para cualquier persona en general, pero más en particular, para personas con discapacidad. Por este motivo, la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral constituye uno de los retos más importantes al que debe hacer frente nuestra sociedad.

Determinar cuáles son las actuaciones más convenientes, así como los principios que deben de inspirar las acciones de la Administración Pública para potenciar dicha inclusión, es una labor fundamental que no consiste solo en su reconocimiento, o en la creación de normas (jurídicas o de otra índole) concretas: su auténtica inclusión social se alcanza creando un marco donde el empleo se convierte en un instrumento por su efectiva inserción en el mercado de trabajo.

Según la ONU, las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Esto refleja que la discapacidad es un fenómeno complejo que no solo contempla a la persona de forma aislada sino en relación con su **contexto social**, como factor determinante, tal y como indica la OMS (Organización Mundial de la Salud).



Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud, por acuerdo entre los 191 países que integran la OMS, establecieron los tipos de Discapacidad:

1. Discapacidad Física o Motora: es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
2. Discapacidad Sensorial: corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.
3. Discapacidad intelectual: es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.
4. Discapacidad Psíquica: es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. Este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría otros ya que tienen que ver con enfermedades mentales.

Toda esta casuística se traduce en una dificultad por parte de los organismos públicos y de la sociedad en general de establecer medidas integradas que puedan dar cabida a todas las circunstancias posibles dentro de este colectivo. Al final, suelen prevalecer actitudes sobreprotectoras y políticas pasivas de empleo, que conducen a la inactividad y a la dependencia dentro de un circuito que se retroalimenta y que aleja a estas personas de una verdadera inclusión social y laboral.

La brecha existente en el mercado laboral entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad es muy elevada. Mientras que la tasa de ocupación se sitúa en cifras cercanas al 70% en el caso de las personas sin discapacidad, tan solo 1 de cada 4 personas con discapacidad tiene empleo (25,8%, fuente INE), en el caso de trabajadores por cuenta propia esta realidad se reduce al 15%.

Ante estos datos, no cabe duda que la Discapacidad debe ser objetivo prioritario en las políticas en general, y de empleo en particular y así se refleja en:

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 27. Trabajo y empleo en la que *los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.*
- El artículo 49 de la Constitución Española determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e inclusión de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica a las que prestarán la atención



especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a toda la ciudadanía.

- Nueva Ley de Empleo: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su Artículo 54. Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo.
- Y de forma general, además, desde la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura se llevan a cabo distintas medidas para favorecer la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad en distintas direcciones, con el objetivo de reducir las desigualdades a través de:
 - Orientación para personas con discapacidad.
 - Ayudas a la contratación (Fomento de la contratación al empleo estable, enclaves laborales, transformación de contratos temporales, contratación temporal, adaptación al puesto de trabajo).
 - Centros Especiales de Empleo (ayudas a proyectos generadores de empleo y ayudas al mantenimiento de los puestos de trabajo).

A pesar de que estos programas llevan realizándose varias convocatorias y con gran éxito, siguen sin ser suficientes y, por este motivo, el reto consiste en ofrecer un **PLAN, con un conjunto de medidas integradoras, efectivas y transversales** que aborden todas las dimensiones en relación con el empleo de calidad de las personas con discapacidad como es el presente Plan de Empleo y Discapacidad.

1.2. Alineación y sinergias con otros planes y medidas.

En este contexto, las políticas activas destinadas a la inserción de las personas con discapacidad, forman parte y son protagonistas de las estrategias y planes de empleo, tanto a nivel autonómico como nacional. Así lo encontramos presente en:

En marzo de 2021, la Comisión Europea presentó su nueva estrategia *Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*. La estrategia identifica 8 áreas de intervención:

1. Accesibilidad, un factor que posibilita los derechos, la autonomía y la igualdad.
2. Disfrute de los derechos de la UE (Tarjeta Europea de Discapacidad).
3. Calidad de vida digna y vida independiente.
4. Igualdad de acceso y la no discriminación.
5. Promover los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo.
6. Aplicación eficaz de la estrategia.
7. Procesos de selección, contratación, empleo y mantenimiento del puesto de trabajo sean inclusivos desde el punto de vista de la discapacidad.
8. Concienciación, la gobernanza y la medición de los avances.

El Plan de Empleo y Discapacidad está en línea con la esta estrategia europea, enmarcada sobre todo con las áreas de intervención 4. *Igualdad de acceso y la no discriminación* y 7. *Procesos de selección, contratación, empleo y mantenimiento que sean inclusivos desde el punto de vista de la discapacidad*.



En la misma línea, este Plan está alineado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030, concretamente con el ODS 4: Educación de calidad, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 10: Reducción de desigualdades, ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles y ODS 17: Alianza para alcanzar los objetivos. A través de ellos se fomenta una educación inclusiva y de calidad, el crecimiento económico, el pleno empleo y el trabajo decente, la reducción de las desigualdades, las ciudades y comunidades inclusivas y sostenibles y la implementación de la Agenda y las alianzas necesarias para conseguirlo.

Así mismo, este plan se basa en el derecho fundamental al trabajo y busca garantizar el acceso al empleo de manera inclusiva y efectiva, así lo determina el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, en su Capítulo VI. Derecho al trabajo. Determina, como no podía ser de otra forma, que: *las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación* y establece los tipos de empleo en los que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho: *Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; Empleo protegido, en Centros Especiales de Empleo y en enclaves laborales y Empleo autónomo.*

En su Título I, Capítulo IV, se señala, como no podría ser de otra forma, que la educación inclusiva debe formar parte del proceso de atención integral de las personas con discapacidad y debe ser impartida mediante los apoyos y ajustes necesarios. Por tanto, queda claro que las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad que, sobre todo, garantice la igualdad de condiciones con las demás, siendo las administraciones educativas las que aseguren un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de apoyos y ajustes razonables para la atención de quienes precisen una atención especial de aprendizaje o de inclusión que también se recogen en este plan.

En su artículo 37, el citado Real Decreto, establece que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Y en el Artículo 38. Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral. Establece que “Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo”.



Este plan busca dar respuesta a dichos artículos a través de sus actuaciones.

Este plan incorpora el derecho de libre opción de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas, y a los distintos medios de apoyo a la comunicación oral, en los términos establecidos en la [Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.](#)

En mayo de 2022, el Consejo de Ministros aprobó [Estrategia Española de Discapacidad 2022-2030](#) en la que se recogen, entre otros, los siguientes objetivos en torno al empleo, que se comparten con el presente Plan:

- *Garantizar un cumplimiento efectivo de la cuota de reserva de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas. Exigir su cumplimiento como requisito de acceso a la contratación pública o a ayudas públicas, o la compatibilidad entre el empleo y las pensiones.*
- *Elaborar un Libro blanco sobre empleo y discapacidad que ofrezca un marco para la puesta marcha nuevos modelos e instrumentos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas desde un enfoque de ecosistema de apoyos a las personas y a las empresas, y abordando las correspondientes reformas legislativas sobre las modalidades e instrumentos actuales e invirtiendo más recursos en el acceso a empleo ordinario.*
- *Reforzar el acceso al empleo de las personas con discapacidad a través de las distintas modalidades de la economía social potenciando la inversión, la formación permanente, los incentivos a la contratación y el apoyo, renovación y modernización de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social.*
- *Potenciar el acceso al empleo público entre las personas con discapacidad, mediante el desarrollo, extensión y mejora de la aplicación de la cuota de reserva (7 % y 2 % en discapacidad intelectual) en todas las ofertas de empleo público.*
- *Regular los ajustes razonables que permitan el acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad y facilitar los medios y apoyos para que estos sean posibles; combatir la discriminación por discapacidad en el empleo, generando canales de denuncia y mecanismos de información, control y seguimiento de situaciones de discriminación.*
- *Promover y apoyar nuevas oportunidades de negocio, emprendimiento y autoempleo de las personas con discapacidad. Entre otras, en la economía de cuidados, profesiones tradicionales que no van a desaparecer, actividades económicas emergentes vinculadas al desarrollo de entornos rurales, oportunidades de la economía digital y del conocimiento y de la transformación ecológica.*

La base de las Políticas Activas del Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, también en el ámbito de la discapacidad, se guían por:



- La recién aprobada [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), en su *Artículo 54. Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo* y el marco del *Libro Blanco de Empleo y Discapacidad*, recogido en la disposición decimoquinta, donde se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad y que son la guía de este Plan.
- La [Estrategia Española de Activación para el Empleo](#), en ellas se han incluido de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad, que será soporte para la elaboración del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad que pondrá en marcha el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

Además, en la *Estrategia Española de activación para el Empleo 2020-2024*, en su Objetivo estratégico 1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas. Y más concretamente en el Objetivo Específico 1: Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona. Establece: *la creación y desarrollo del cuerpo profesionalizado y estable del personal de orientación y prospección, lo que implica especializar y profesionalizar el servicio de orientación y de prospección, con la definición de su perfil y el refuerzo de personal en la estructura de los servicios públicos de empleo. La metodología de atención individualizada que incorpore de forma transversal la igualdad de mujeres y hombres, contemplará el servicio de acogida, la mejora en la accesibilidad a los servicios, la atención integral en materia de inserción laboral a colectivos vulnerables, incorporando adaptaciones a la situación actual tales como la atención a personas jóvenes menores migrantes no acompañados, entre otros, para ello se necesita definir servicios especializados de orientación e inserción sociolaboral. Para fomentar el trato individualizado debe establecerse el profesional de referencia. Es importante, igualmente, la especialización del servicio de orientación y prospección a favor de personas con discapacidad.* Cuestiones fundamentales de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, a las que da respuesta el presente plan.

Las políticas de empleo, deben buscar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Para ello, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad (establecimiento de un sistema de intermediación laboral, empleo con apoyo, enclaves laborales, etc.) o el establecimiento de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo (reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc.).



El preámbulo de la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e inclusión de la Formación Profesional](#) establece claramente en sus primeras líneas la realidad y constatación de cómo, en la actualidad, muchas personas en nuestro país no disponen de las capacidades y competencias que son imprescindibles para aprovechar las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico, lo que pone en riesgo el bienestar personal y social, lo que afecta, especialmente, a determinados colectivos, como las personas con discapacidad.

El artículo 70 de la Ley Orgánica 3/2022 es el centro sobre el que debe pivotar todo desarrollo de un Plan específico para personas con discapacidad ya que el mismo define las modalidades dirigidas a las personas con discapacidad y que son la base de todas las medidas que se aborden en Extremadura. Estos pilares son los siguientes:

I. Posibilidad de efectuar ofertas de Grado A, B, C y D en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales, entre las que se incluyen las personas con discapacidad.

II. En el caso de las ofertas de formación profesional del sistema educativo, las personas estudiantes escolarizadas en centros ordinarios o en centros de educación especial podrán permanecer escolarizadas, al menos, hasta los 21 años.

III. Las ofertas se ajustarán a las características y perfil de las personas destinatarias, promoviendo la adquisición de aquellos estándares de competencia o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, y garantizando el derecho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa.

IV. Se favorecerá la oferta de formación profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.

Parte inseparable de este Plan, como así establece el artículo 70 de la Ley Orgánica 3/2022, debe ser igualmente la necesaria colaboración con las administraciones y entidades locales y provinciales, así como, a través de la suscripción de acuerdos, con organizaciones dedicadas a atender a los correspondientes colectivos que sea precisa para realizar ofertas de formación profesional adaptadas a las necesidades específicas de personas con discapacidad, con el objetivo de que toda la población activa disponga de, al menos, una formación de educación secundaria postobligatoria de carácter profesional o equivalente.

Estas ofertas de programas formativos, que podrán ser desarrolladas, bien en centros de formación profesional; en empresas u organismos equiparados; en asociaciones u organizaciones autorizadas al efecto o, finalmente, en entornos específicos, deberán favorecer la adquisición de capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida, para lo cual podrán incorporar complementos de formación para la adaptación a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

La duración de los programas será variable en función de las necesidades y de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales incluidos en ellos, conduciendo la superación de los programas formativos específicos a la obtención de un Certificado o Título expedido en las condiciones que se determinen.



La [Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#) efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación, cuyo articulado contempla medidas específicas y de carácter novedoso para las personas con discapacidad: El artículo 1.7 determina que para el caso de los programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, que vayan destinados a grupos de personas con discapacidad intelectual, las administraciones competentes podrán incrementar la duración establecida en los certificados de profesionalidad o cualquier acción formativa asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales hasta un máximo del doble de horas, en función de las necesidades del grupo, con la finalidad de que el alumnado pueda adquirir la cualificación profesional correspondiente.

- El artículo 22 señala que podrán percibir beca las personas desempleadas con discapacidad que participen en la oferta formativa, siendo el importe de la misma de una cuantía máxima de 11 euros por día de asistencia, susceptible de ser incrementada hasta en un 50 %.
- Anexo III contempla como gasto susceptible de financiación, dentro de los costes directos de la actividad formativa, los derivados de la contratación de personas especializadas en la atención a los alumnos con discapacidad y/o de la adaptación de medios didácticos y evaluación, con la finalidad de mejorar las condiciones en las que estos alumnos reciben la formación, en los términos que, en su caso, se determinen en las correspondientes convocatorias.

En nuestra región, el “Plan de Empleo y Discapacidad” se encuentra incluido en:

La [Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025](#), con los objetivos:

- *“Apostar por la mejora de la calidad en el empleo. Para ello se continuará trabajando por la igualdad de género en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación normalizada”.*
- *“Prevenir la exclusión del mercado de trabajo ofreciendo oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman”.*

También, se encuadra en el **Eje 6 Igualdad de Oportunidades del [Plan de Empleo de Extremadura 2020-2021](#)**, concretamente en las medidas *6.4. Refuerzo del empleo de personas con discapacidad* y *6.5. Mejora de las competencias digitales de las personas con discapacidad*.

Y en su actual renovación en el **Plan de Empleo de Extremadura 2022-2023**, incluyendo la elaboración de este Plan en el mismo eje 6, medida 25.

Y, por último, el [Plan de Formación Profesional de Extremadura 2022-2027](#), aprobado en la Asamblea en julio de 2022 con el apoyo de todos los grupos parlamentarios, responde al principio general contemplado en la Ley Orgánica 3/2022 de centralidad de



la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades, promoviendo su participación activa, el desarrollo de sus habilidades interpersonales y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de discapacidad y contempla actuaciones específicas para personas con discapacidad desde dos de sus ejes, tanto el eje 2, que define el modelo integrado de acompañamiento y orientación, como el eje 3, referido a la oferta de formación profesional, a través de un proceso de transición de durante los próximos 7 años en los que se irán implantando las indicaciones de la Ley de acuerdo a las normativas que se vayan estableciendo a nivel nacional y autonómico.

Además, este Plan está conectado con otras políticas de la Junta de Extremadura, en especial con la Dirección General de Trabajo y con el SEPAD: Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia, ya que la coordinación entre ellas y el Servicio Extremeño Público de Empleo es fundamental para poder desarrollar y mejorar políticas activas de empleo inclusivas y adaptadas a la realidad de las personas con discapacidad en Extremadura.

El Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD), es un Ente Público sometido al derecho administrativo, creado mediante Ley 1/2008, de 22 de mayo, con presupuesto limitativo, adscrito a la Consejería competente en materia de dependencia, que tiene por finalidad ejercer las competencias de administración y gestión de servicios, prestaciones y programas sociosanitarios que le encomiende la Administración de la Comunidad Autónoma, conforme a los objetivos y principios de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, y desarrollo y coordinación de las políticas sociales de atención a personas con discapacidad y mayores. El artículo 2 del Decreto 222/2008, de 24 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD), establece entre sus funciones:

- d) El reconocimiento, declaración, calificación y revisión del grado de discapacidad.
- e) La prestación de la atención a las personas con discapacidad.
- f) La ejecución y coordinación de las políticas sociales en materia de envejecimiento activo, discapacidad y dependencia en salud mental y menores.

Por este motivo, en el presente Plan, se incluyen medidas transversales consensuadas entre Empleo y el SEPAD.

Este Plan, se alinea, desde la Dirección General de Trabajo, con el [VIII Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales \(2020-2023\)](#) en el que se recogen acuerdos de colaboración con entidades que trabajen a favor de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la adaptación de puestos de trabajo, así como para el asesoramiento necesario en materia de discapacidad. Además de la aplicación y cumplimiento del Estatuto de las y las personas trabajadoras y el resto de la normativa laboral, así como con la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo \(2023-2027\)](#) firmada el 23 de febrero de 2023, la cual en su objetivo 4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo, incluyendo a las personas con discapacidad.





2. EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA. SITUACIÓN Y RETOS DE FUTURO

2.1. Discapacidad en cifras

1. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La metodología viene dada a través de la estadística de empleo de las personas con discapacidad que se construye a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de los registros administrativos. La última actualización disponible en la web del Instituto Nacional de Estadística facilita datos del año 2020. A nivel regional esta estadística ofrece información a través de indicadores de actividad e inactividad.

En el año 2020 había en Extremadura 47.500 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que suponía el 6,97% de la población total en edad laboral en la región, mientras que a nivel nacional representaban el 6,32%. En relación al año anterior, en Extremadura, el número de personas con discapacidad descendió un 2,0% (-1.000 personas menos).

El perfil de la persona con discapacidad en Extremadura viene dado por el sexo masculino (55%), con una edad igual o superior de 45 años (69%). Predominan mayoritariamente personas con estudios básicos finalizados hasta la ESO (82%).

Las tipologías más representativas de las personas con discapacidad en la región son: trastorno mental (22%), discapacidad intelectual (18,4%) y problemas neuromusculares (11,7%). El 42% tiene reconocido un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%.

Características de la población activa con discapacidad

De la citada población, 14.200 personas eran personas activas (3,04% del total población activa de Extremadura), cifra que descendió en 3.800 personas (un -21,11%) respecto a la de 2019.

La población inactiva con discapacidad se situó en 2020 en 33.300 personas, manifestando una subida respecto al 2019 de 2.800 personas (+9,2%). En total, representan el 16% de las inactivas de Extremadura.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años se sitúa en 2020 en el 29,89% con una caída respecto al anterior de 7,22 puntos motivado por un mayor impacto entre ellos de la crisis sanitaria.

AFILIACIÓN EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El número de personas con discapacidad afiliadas a la Seguridad Social en Extremadura en diciembre de 2022 es de 7.820 personas, 292 más que en diciembre del 2021 (+3,88%) y 579 más que en la comparación del mismo mes del año 2020 (7,99%). Representando el 1,95% del total de personas afiliadas de la región.

Indicadores: Nº de Personas Afiliadas a la Seguridad Social con Discapacidad					
Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas afiliadas
7.799	292	3,88%	579	7,99%	1,95%

Por sexos, los hombres al igual que las mujeres en la evolución temporal manifiestan valores de crecimiento.

Por un lado, el sexo masculino en deferencia al mismo mes del año anterior se observa un incremento del 3,77% (+176 personas), y del 8,35% (+373) en comparación con octubre del año 2020.

Por su parte, el crecimiento que experimenta el sexo femenino en la comparativa del año 2021 es superior al del sexo masculino, situándose una variación relativa el 4,05% (+116). En cambio, desde una perspectiva temporal con el año 2020, aunque ambos sexos registran un crecimiento positivo, en mujeres la tasa de crecimiento es menor, siendo esta del 7,42% (+206 mujeres).

El número total de hombres está representado por el 62%. Las mujeres con alguna tipología de discapacidad tienen una representatividad del 38 %.

Indicadores: Nº de Personas Afiliadas a la Seguridad Social con Discapacidad						
Sexo	Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas afiliadas discapacidad
Hombre	4.839	176	3,77%	373	8,35%	62%
Mujer	2.981	116	4,05%	206	7,42%	38%

En cuanto a la **edad** en primer lugar, destacar los dos grupos de edad con más vulnerabilidad. Por un lado, aquellas personas menores de 30 años (5,85%) con un total de 457 efectivos. Estos han crecido un 5,5% (+24) en relación al 2021 y ha descendido su número un -3,99% (-19) en comparación con octubre de 2020.

Las personas con más de 45 años son un total de 4.950, representando el 63,29% del total de personas afiliadas con discapacidad por tramo de edad. En relación con el 2021 han sumado un +4,7% (+222). Este tramo de edad en comparación con el año 2020 es el único tramo de edad que ha experimentado un crecimiento del 11,37% (+563).

Por último, las personas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años representan el 30,86% de afiliación, manifestando un comportamiento positivo en el año 2020 y en el año 2021. En relación al 2021 del +1,9% (+46) y para el 2020 del +1,45% (+35).

Indicadores: Nº de Personas Afiliadas a la Seguridad Social con Discapacidad						
Rango de Edad	Octubre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas afiliadas discapacidad
< 30 años	457	24	5,5%	-19	-3,99%	5,85%
>=30 y <45 años	2.413	46	1,9%	35	+1,45%	30,86%
>=45 años	4.950	222	4,7%	563	11,37%	63,29%

Por sectores económicos, el 81,24% de personas afiliadas con discapacidad trabajan en el sector Servicios (6.353 personas) ofreciendo una evolución positiva en ambas comparaciones, un 5,10% para el año 2021 y un 9,10% para el 2020.

El sector de la construcción registra las variaciones relativas con mayor crecimiento siendo del 17,20% y del 33,99% en relación a los años 2021-2020 respectivamente.

Los mayores descensos en cuanto a afiliación en términos relativos se registran en el sector industrial con pérdidas del -8,30% en 2021, así como en Agricultura del -3,31% en la comparación del 2020. En Agricultura en el 2021 el descenso es menor, alcanzando el -1,90%. Mientras que, en Industria, en el año 2020 el incremento es positivo, aunque muy ligero (0,36%).

Indicadores: Nº de Personas Afiliadas a la Seguridad Social con Discapacidad						
Sector	Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas afiliadas discapacidad
Agricultura y pesca	613	-12	-1,90%	-21	-3,31%	7,84%
Industria	554	-50	-8,30%	2	0,36%	7,08%
Construcción	272	40	17,20%	69	33,99%	3,48%
Servicios	6.353	311	5,10%	529	9,08%	81,24%
Sector sin actividad	28	3	12,00%	0	0,00%	0,36%

El perfil de la persona con discapacidad afiliada a las estadísticas de la Seguridad Social en Extremadura es hombre, mayor de 45 años y que trabaja en el sector servicios.

DESEMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El número de **personas paradas con discapacidad en Extremadura** se sitúa en diciembre del 2022 en 3.888, representando un 4,7% del total de personas paradas de la región.

En evolución temporal se aprecia una continua disminución, desde octubre del 2022 y el mismo mes del año anterior, el número de personas paradas con discapacidad se ha reducido un -2,87% (-115). Este descenso es mucho mayor si se compara con octubre del 2020 donde la diferencia se sitúa en un -13,43% (-768).

Indicadores: Nº de Personas Paradas con Discapacidad					
Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas paradas
3.888	-115	-2,87%	-768	-16,49%	4,7%



Durante la evolución de los años de vigencia del Plan de Empleo 2020-2021, el 45% del total de personas paradas con discapacidad son hombres, un total de 1.754 parados. En variación relativa un -2,34% (-42) menos que en el año 2021 y un -17,07% (-361) respecto a diciembre de 2020.

Por su parte, las personas con discapacidad del sexo femenino se sitúan en un total de 2.134 paradas (55% del total de personas paradas con discapacidad). El descenso en términos relativos ha sido ligeramente superior que, en el sexo opuesto, siendo este de un -3,31% (-73) en relación con diciembre del 2021 y un -16,02% (-407) con el 2020.

Indicadores: Nº de Personas Paradas con Discapacidad						
Sexo	Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas paradas con discapacidad
Hombre	1.754	-42	-2,34%	-361	-17,07%	45%
Mujer	2.134	-73	-3,31%	-407	-16,02%	55%

Por **tramo de edad**, todas las edades han presentado registros positivos en cuanto a mejora del número de personas desempleadas. De total, el 13,43% tiene una edad menor de 30 años (522 personas), este tramo de edad presenta los mayores descensos relativos en la comparativa de los dos años (-7,45%, 2021; -24,45%, 2020). El 27,91% tiene unas edades comprendidas entre los 30 y 45 años, (un total de 1.085 personas). Por último, destacar el descenso en número absoluto que se ha producido en aquellas personas con más de 45 años, unas 52 menos en relación con diciembre del 2021 y -275 respecto al mismo mes del 2020. Este tramo de edad representa el 58,67% del total de personas paradas con discapacidad (2.281 personas).

Indicadores: Nº de Personas Paradas con Discapacidad						
Rango de Edad	Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas paradas con discapacidad
< 30 años	522	-42	-7,45%	-169	-24,45%	13,43%
>=30 y <45 años	1.100	-7	-0,63%	-206	-15,43%	27,91%
>=45 años	2.308	-52	-2,20%	-275	-14,95%	58,67%

El **sector** más representativo es Servicios (76,31% del total de personas paradas dentro del colectivo). En una comparación con el 2021 el sector que más número de personas paradas ha restado ha sido la agricultura con -61 personas, seguidas del sector Industria con -32, solo aquellas personas paradas con discapacidad y sin actividad anterior han empeorado su situación (+10). En relación al 2020, todos los sectores registran un

descenso en sus estadísticas, destacando por un lado el sector servicios con -437 y el sector agrícola con -111 personas paradas menos.

Indicadores: Nº de Personas Paradas con Discapacidad						
Sector	Diciembre 2022	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20	% sobre el total de personas paradas con discapacidad
Agricultura y pesca	255	-61	-18,94%	-111	-29,84%	6,71%
Industria	177	-32	-15,76%	-51	-22,97%	4,40%
Construcción	182	-7	-3,80%	-66	-27,16%	4,55%
Servicios	3020	-19	-0,64%	-437	-12,84%	76,31%
Sector sin actividad	316	4	1,30%	-103	-24,81%	8,02%

El perfil de persona parada con discapacidad que ha mejorado su situación corresponde con el sexo femenino, mayor de 45 años y que pertenecía al sector servicios.

CONTRATOS FIRMADOS

La metodología que se ha empleado para el análisis de estos datos viene dada por el acumulado de contratos realizados a personas con discapacidad desde enero hasta diciembre durante los años de estudio.

Para el número total de contratos acumulados existe una disminución en relación al 2021, donde se han realizado un -12,71%, infiriendo en mayor medida en los hombres. En cambio, en comparación con el año 2020 el número total de contratos acumulados tan solo desciende en un 0,85%, gracias en gran medida al crecimiento en el sexo femenino.

Indicadores: Nº Contratos Acumulado desde Enero					
Sexo	Dic. 22	Variación Absoluta 22-21	Variación Relativa 22-21	Variación Absoluta 22-20	Variación Relativa 22-20
Hombre	6.613	-1087	-14,11%	-198	-2,90%
Mujer	3.503	-386	-9,92%	111	3,27%
Total	10.116	-87	-12,71%	-87	-0,85%

Los **contratos indefinidos** en Extremadura (25,99% del total) han aumentado de manera considerable durante estos dos años. Desde la transversalidad de género, el mercado laboral manifiesta un comportamiento en pro del sexo masculino, dándose un crecimiento de los contratos de tipología indefinida del 229,60% en relación al acumulado del 2021 y del 390,86% en relación al año 2020. Por su parte, el sexo femenino, aun teniendo un comportamiento positivo en la comparación de sendos años, crece un 155,73% respecto al 2021 y un 280,57% en comparación con el 2020. Este dato revela una brecha de género existente.

Indicadores: Nº Contratos Indefinidos Acumulado desde Enero					
Sexo	Dic. 22	Variación	Variación	Variación	Variación
		Absoluta 22-21	Relativa 22-21	Absoluta 22-20	Relativa 22-20
Hombre	1.826	1.272	229,60%	1.454	390,86%
Mujer	803	489	155,73%	592	280,57%
Total	2.629	1.761	202,88%	2.046	350,94%

En relación con los **contratos temporales** (74,01% del total de los contratos acumulados) en términos relativos en Extremadura disminuyen en un -30,16% en relación al 2021 y un -22,17% en comparación con el 2020. Al igual que ocurre con los contratos indefinidos el sexo masculino presenta una mejora superior respecto al sexo femenino, aunque su variación es más negativa respecto al sexo femenino.

Indicadores: Nº Contratos Temporales Acumulado desde Enero					
Sexo	Dic. 22	Variación	Variación	Variación	Variación
		Absoluta 22-21	Relativa 22-21	Absoluta 22-20	Relativa 22-20
Hombre	4.787	-2.359	-33,01%	-1.652	-25,65%
Mujer	2.700	-875	-24,48%	-481	-15,12%
Total	7.487	-3.234	-30,16%	-2133	-22,17%

2.2 Evaluación de las medidas destinadas a personas con discapacidad.

Las medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad que se han venido gestionando por el Servicio Público de Empleo, van dirigidas a tres bloques importantes en el proceso de inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad:

Acciones de orientación y otras actuaciones de Políticas Activas de Empleo para personas con discapacidad:

Su finalidad es mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas con discapacidad mediante itinerarios personalizados de inserción, así como actuar de manera preventiva mediante la orientación de personas ocupadas.

En la convocatoria de subvenciones para la realización de orientación y otras actuaciones de Políticas Activas de Empleo para personas con discapacidad, desde 2018 hasta diciembre de 2022, se ha atendido a un total de 5.444 personas con discapacidad y se ha invertido un total de 2.193.073,23€

Centros Especiales de Empleo

Los CEE se constituyen como empresas, cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad, la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la inclusión laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.



Centros Especiales de Empleo				
	2018	2019	2020	2021
N.º de centros	153	191	191	192
PLANTILLA C.E.E.	2.385	2.377	2.894	3.010
Presupuesto	9.654.979	10.642.734	12.794.454,42	17.239.114,19

Mercado Ordinario de Trabajo

Este bloque está orientado a conseguir la inserción plena de las personas con discapacidad en el mundo laboral, es el acceso al mercado normalizado.

Desde hace varios años, se realizan convocatorias anuales de programas que tratan de paliar las desigualdades que sufren las personas con discapacidad de cara a enfrentarse al mundo laboral.

A pesar de que aún queda mucho recorrido para proporcionar medidas realmente efectivas, integradoras y que formen parte de un itinerario integrado de actuaciones, sí que son un primer paso en la lucha contra la desigualdad y a favor de la inclusión social. Los resultados que arrojan estas medidas y/o programas cada año, son los siguientes:

- Contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo:

	2019	2020	2021	2022*actual
Participantes	274	106	173	169
Presupuesto	1.248.555€	488.600,5 €	929.378,00 €	1.006.268,50€

- Empresas de inserción:

En 2020, fueron subvencionadas 454 nóminas y se ejecutó un presupuesto de 338.354,65€. En la convocatoria de 2021 se subvencionaron el total de las solicitudes presentadas, un total de 195 nóminas y se ejecutó un presupuesto de 130.604,03€. Y en la convocatoria de 2022, que finalizó en diciembre, se han subvencionado un total de 281 nóminas y un presupuesto ejecutado de 218.883,40 €.

2.3 Participación de las personas con discapacidad en Políticas Activas de Empleo dentro del Plan de Empleo de Extremadura 2020-2021 y durante el año 2022.

Si bien la participación en general se ha visto condicionada por la crisis sanitaria y las diferentes restricciones de movilidad asociadas a ella, los datos son:

ITINERARIOS DE INSERCIÓN

2020-2021. Del total de 56.952 itinerarios hechos durante los años 2020 y 2021, 3.341 han sido personas con discapacidad, es decir un 5,85%, porcentaje que se ha mantenido estable desde el año 2015, a excepción de 2019 donde su representación llegó al 16%. En **2022**, hasta diciembre, se han realizado 29.265 itinerarios, de los que 1.909 han sido a personas con discapacidad, siendo un 6,52%.



CONTRATACIÓN INDEFINIDA

En el periodo 2020-2022 han participado en el programa de incentivos a la contratación indefinida 12.095 personas de las que 98 eran personas con discapacidad (1%).

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

En 2020, debido a la situación de pandemia existente en dicha fecha (Covid), no hubo convocatorias.

En 2021, participaron 43 personas con discapacidad en Escuelas Profesionales Duales de Empleo (EDP) y otras 49 en el año 2022. En el año 2021, participaron 22 personas en Crisol y otras 34 en Colaborativo Rural.

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS DE AUTÓNOMOS

En la convocatoria de 2021 (último dato disponible) se concedieron ayudas a 6.807 personas de las que 98 son personas con discapacidad.

En el programa Un autónomo Un empleo han participado 1.043 personas de las que 25 eran personas con discapacidad.

PLANES DE EMPLEO PÚBLICO

Durante el periodo 2020-2022 se han beneficiado de los programas de empleo público un total de 12.174 personas, 768 con discapacidad.

FORMACIÓN PERSONAS DESEMPLEADAS Y OCUPADAS

FORMACIÓN PERSONAS DESEMPLEADAS

En las anualidades 2020, 2021 y 2022, un total de 10.289 personas recibieron formación para personas desempleadas, 567 fueron personas con discapacidad.

FORMACIÓN PERSONAS OCUPADAS

Entre 2020 y 2022, un total de 5.063 personas recibieron formación para personas ocupadas de las que 142 fueron personas con discapacidad.

Las familias profesionales de servicios socioculturales y a la comunidad, sector de las TIC y administración y gestión son las más demandas entre las personas con discapacidad.

Con esta radiografía de las cifras de las personas con discapacidad en Extremadura y de su participación en las Políticas Activas de Empleo, con el fin de mejorar su empleabilidad, se plantean, a continuación, los objetivos de este Plan de Empleo y Discapacidad.



3. OBJETIVOS

Los **principios** en los que se basa el Plan de Empleo y Discapacidad son:

- Respeto a la diversidad a través de políticas inclusivas basadas en la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Extremadura.
- Sistematización de los procesos de adaptación y accesibilidad en el ámbito del empleo a la vez que establecen mecanismo para la atención individualizada que requiera cada persona con discapacidad en el acceso, desarrollo y mantenimiento del empleo estable y de calidad.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre con discapacidad.
- Participación activa y coordinada de la Administración Autonómica, el movimiento asociativo y los agentes sociales y económicos, así como de las propias personas con discapacidad tanto en la elaboración como en el desarrollo y evaluación del plan.

Estos principios generales se concretan en:

Objetivo general: luchar por el acceso en igualdad de oportunidades al empleo de las personas con discapacidad con Políticas Activas de Empleo inclusivas que mejoren su empleabilidad, a través de estrategias coordinadas entre la administración, las entidades, los agentes sociales y económicos y la ciudadanía, con el fin de asegurar el derecho al empleo digno y de calidad en un mercado laboral inclusivo y accesible que permita su desarrollo integral en el ámbito personal, social y laboral, combatiendo la discriminación.

Este objetivo general se concreta en los siguientes **objetivos específicos**:

- Establecer y sistematizar procesos de **orientación, prospección e intermediación** adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad, que garanticen su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones.
- Fomentar un mercado laboral inclusivo, a través de la **concienciación del empresariado**, con los procesos de prospección e intermediación, que generen oportunidades a las personas con discapacidad para poder demostrar sus capacidades y romper tabúes sobre el rendimiento y el trabajo efectivo que pueden desarrollar.
- **Garantizar el acceso inclusivo a formación de calidad y adaptada** a personas con discapacidad que facilite el acceso al empleo, con el objetivo de reducir la brecha laboral que genera la falta de formación.
- **Facilitar el acceso a las cualificaciones profesionales de títulos de Formación Profesional**, por personas con discapacidad que no tengan formación para facilitar su acceso al mercado laboral.
- Facilitar **la formación a lo largo de la vida**, así como la **recualificación** profesional de las personas con discapacidad.



- Facilitar y mejorar los **procesos de acreditación** de la formación por distintas vías a las personas con discapacidad, permitiendo el acceso al mercado ordinario de trabajo para aquellas personas con discapacidad preparadas para ello desde los Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales.
- **Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo**, facilitando el **tránsito** desde la orientación o el empleo protegido, con acompañamiento a las personas con discapacidad y a la propia empresa.
- Reforzar y **mejorar los sistemas de empleo protegido** en los casos en los que no es posible el empleo ordinario.
- **Proteger especialmente el empleo y las condiciones laborales** de las personas con discapacidad.
- Identificar **nuevos procesos de mejora** en las Políticas Activas de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo para personas con discapacidad, a través de la puesta en práctica de proyectos pilotos con la metodologías innovadoras y agentes especialistas, basadas en el sistema contrafractal de evaluación y seguimiento: grupo control-grupo experimental, para garantizar la efectividad de los mismos antes de su implantación en grandes grupos y con grandes inversiones.
- **Mejorar y establecer**, en caso necesario, **nuevas alianzas con las entidades especializadas** en el ámbito de la discapacidad y el empleo, con el objetivo de trabajar conjuntamente en la **mejora de la empleabilidad** de las personas con discapacidad, garantizando la atención personalizada y adaptada en su proceso de inserción sociolaboral.
- **Atender**, prioritariamente, en todas las medidas de este plan, a **mujeres con discapacidad**, ya que sufren doble discriminación, especialmente en el ámbito del empleo, así como a la **población joven con discapacidad** y a personas con discapacidad residente en el **ámbito rural**.

Objetivos cuantitativos del Plan de Empleo y Discapacidad:

- Atender en Extremadura a **10.000 personas con discapacidad**
- Vigencia de **dos años** duración **2023-2024**.
- Movilizar y comprometer un presupuesto total de **56.250.000€**.





4. EJES Y PROGRAMAS

El Plan de Empleo y Discapacidad consta, para el desarrollo de estos objetivos, **6 medidas transversales con 14 actuaciones y de 4 ejes específicos con 13 medidas y 49 actuaciones**. Estos 4 ejes, que se conectan entre sí a través de la “Red Integrada de Orientación y Prospección de Extremadura” y se refuerza con el programa de realización de “Acciones de orientación y otras actuaciones de Políticas Activas de Empleo para personas con discapacidad”.

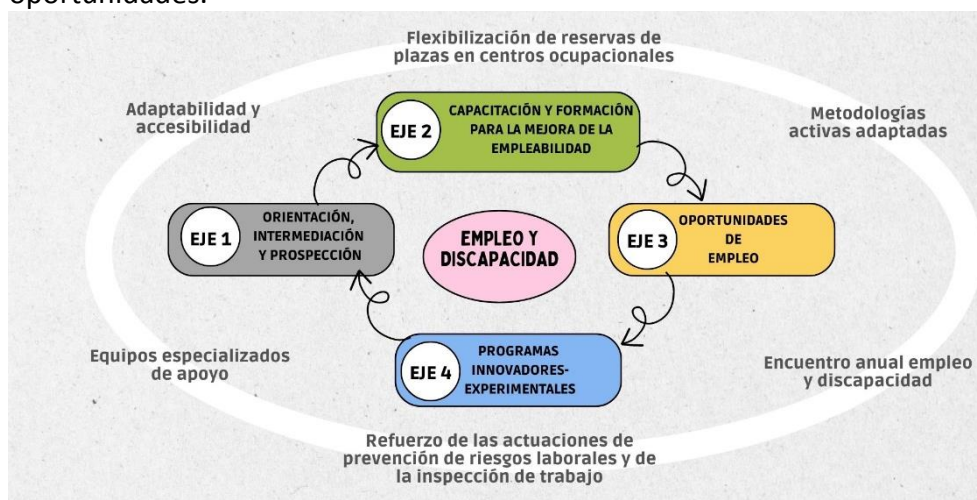
Esta red diseña, junto con la persona, independientemente de su formación o características, un itinerario personalizado y adaptado que le permitirá moverse por todo el circuito de programas de este Plan y de las Políticas Activas de Empleo que se estén desarrollando, en base a su diagnóstico de empleabilidad, identificando sus necesidades formativas, de acceso al empleo, de recualificación, encontrando la mejor oportunidad adaptada a las necesidades de cada persona con discapacidad.

La persona con discapacidad no acaba su itinerario cuando finaliza un programa, sino que, acompañada por el personal de orientación de referencia, volverá, en caso necesario, a acceder a los programas que conforman este Plan, de manera que se sienta acompañada y guiada en todo su proceso de mejora de la empleabilidad, hasta conseguir el acceso al empleo.

Esta metodología integrada innovadora que está basada en el acompañamiento a las personas y en el fomento de sus competencias transversales a la vez que las profesionales para la mejora de su empleabilidad.

Se presenta un plan integral, que elimina muchas de las barreras que impiden el objetivo final, la inclusión, prioritariamente, en el mercado ordinario de las personas con discapacidad a través de:

- La respuesta integral en base a las capacidades y necesidades de las personas.
- Un sistema integrado desde la orientación, pasando por la formación hasta la inserción laboral.
- La evolución de la formación profesional con las oportunidades que la dualidad y la nueva flexibilización nos permite a través de la publicación de la nueva ley.
- Oportunidades de acceso al mercado de trabajo, buscando la equidad de oportunidades.





Medidas transversales

1. ADAPTACIÓN Y ACCESIBILIDAD

El Servicio Extremeño Público de Empleo en su firme compromiso con las personas con discapacidad pretende superar el concepto «eliminación de barreras arquitectónicas» y apuesta por un nuevo modelo cuya finalidad sea garantizar el pleno y libre desarrollo de las personas, garantizándoles la accesibilidad al espacio físico, a la comunicación y a los servicios que se prestan.

Por este motivo, como medida transversal al desarrollo de nuestras políticas activas de empleo, se está llevando a cabo el proceso de renovación y modernización de los 41 centros de empleo de nuestra región. Es este contexto, este proceso afectará a la imagen de los centros, su distribución espacial y adaptación.

En **2024 todos los centros de empleo serán plenamente accesibles**, cumpliendo de este modo los estándares y exigencias que marca la normativa autonómica, estatal y comunitaria.

Además, durante 2023, en todos nuestros centros de empleo se adaptará la cartelería y señalética apostando por **un modelo informativo plenamente accesible, en lectura fácil y añadiendo pantallas que ofrezcan la información en lengua de signos española y en Braille.**

El Servicio Extremeño Público de Empleo ya cuenta con el cumplimiento de la normativa sobre accesibilidad y se compromete a seguir mejorando nuestra página web, www.extremaduratrabaja.juntaex.es y en las páginas amparadas por nuestros dominios así con las App, en materia de **accesibilidad y lectura fácil.**

2. METODOLOGÍAS ACTIVAS Y ADAPTADAS A LA PERSONA

En todos los programas y acciones de los distintos ejes de este plan, se fomentará el trabajo en el **desarrollo de las competencias transversales como complemento fundamental al aprendizaje de las competencias profesionales, para garantizar que las personas que participen en estos programas, mejoren al máximo su empleabilidad.** Para ello, el Servicio Extremeño Público de Empleo, en colaboración con Cultura Emprendedora, de la Dirección General de Inclusión e Innovación Educativa; ofrecerán **recursos y apoyo** a través de píldoras formativas y **sesiones de trabajo** con todos los agentes participantes en las políticas activas de empleo que conforman este plan

3. CREACIÓN DE UN EQUIPO ESPECIALIZADO DE APOYO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LA ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Como complemento al resto de medidas de este plan, se **creará una unidad de apoyo** conformado por personal del Servicio Extremeño Público de Empleo con sensibilización y conocimientos en materia de atención a la discapacidad; quienes, asesoradas por las entidades especializadas participantes del plan, darán **apoyo y seguimiento a todas las políticas activas de empleo en las que estén participando personas con discapacidad para garantizar su participación en condiciones de equidad y calidad.**



4. ENCUENTRO: EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA

Realización de un encuentro en torno al empleo y la discapacidad en Extremadura, con periodicidad anual, como **espacio para la reflexión sobre buenas prácticas, espacios de debates, establecimientos de sinergias, aprendizajes y oportunidades de empleo.**

Además de estas medidas transversales aplicadas desde el Servicio Extremeño Público de Empleo, y de las líneas y programas que desarrollaremos a través de los 4 ejes, se han consensuado otra serie de mejoras con la Dirección General de Trabajo y con el SEPAD, concretadas en las siguientes acciones transversales que complementan al resto de ejes:

A. MEDIDAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORES Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO en colaboración con la D.G de TRABAJO:

- **Reforzar las actuaciones de la inspección de trabajo del cumplimiento de la obligación legal de contar con un 2% de personas con discapacidad en las empresas** del más de 50 trabajadores, en los centros de trabajo mediante la actividad sancionadora.
- En la planificación anual que desde la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral de Extremadura, realiza con la Inspección de Trabajo en la Comisión Operativa, que anualmente se celebra, dentro del bloque de relaciones laborales (y más en concreto dentro de la línea de contratación); se contemplan actuaciones para el control de las condiciones de trabajo de personas con discapacidad. Dentro de esta planificación y del convenio de colaboración suscrito, se trabajará con la inspección de trabajo para **la incorporación, en sus planes anuales, actuaciones destinadas a dar información mediante campañas y actos de sensibilización** con respecto al **cumplimiento de la cuota del 2%** de personas con discapacidad en empresas con plantillas de más de 50 trabajadores
- En cuanto a la Prevención riesgos laborales, es importante señalar que dentro del **VIII Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales** ya aparece recogida la **colaboración** de la Dirección General de Trabajo con entidades especializadas en la atención y la integración social de las personas con discapacidad física y/o intelectual para fomentar **la mejora de la prevención de riesgos laborales y la adaptación de puestos de trabajo** ocupados por personas con discapacidad, así como para el asesoramiento en aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, debiendo contemplarse esa misma colaboración en los planes o estrategias de Prevención de Riesgos Laborales en Extremadura en los próximos años.



- Se trabajará en **la sensibilización sobre la discapacidad en la negociación colectiva**, en aras a que en los convenios colectivos que se acuerden, tanto en las unidades de negociación existentes como en las nuevas, los agentes sociales y económicos que los negocien pongan el foco en **la mejora de condiciones para las personas con discapacidad**, en asuntos tales como la facilidad para asistir a consultas médicas, permisos que vayan más allá de los recogidos en el artículo 37.3 del ET, o cláusulas específicas que acojan reivindicaciones de las personas con discapacidad.

B. MEDIDAS RELATIVAS A LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA RESERVA DE PLAZAS EN CENTROS OCUPACIONALES Y DE COLABORACIÓN PARA LA MEJORA DEL ACCESO AL EMPLEO CON EL SERVICIO EXTREMEÑO DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: SEPAD.

- **Flexibilizar la reserva de plaza en el centro ocupacional** cuando la persona con discapacidad intelectual realiza formación fuera del centro o tiene un contrato de trabajo temporal. **6+6 meses.**
- Dotar a los CADEX existentes en Extremadura de **medios personales y materiales** suficientes para lograr que las personas susceptibles de **obtener el certificado de discapacidad lo puedan hacer en un periodo razonable de tiempo, así como la agilización de las revisiones.**
- Elaboración de un **protocolo de colaboración** entre los servicios públicos de empleo, los Centros Ocupacionales del SEPAD y con las entidades especializadas, **para el fomento de la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo** de las personas usuarias de los centros ocupacionales.





**Eje 1: Orientación, intermediación
y prospección**

El acompañamiento a las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral de Extremadura se construye a partir de líneas de actuaciones, que se encuadran dentro de los servicios garantizados y adaptados que se ofrecen a través del personal técnico de empleo de la región y que se articulan dentro de las políticas activas de empleo que versan sobre orientación profesional, prospección laboral e intermediación.

Para mejorar la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad en materia de orientación, a través de este eje se dará respuesta a los objetivos específicos 1 y 2, para mejorar la empleabilidad con un proceso de adaptación de los servicios garantizados para las personas con discapacidad en base a la nueva Ley de Empleo, trabajando la mejora de los procesos de orientación, prospección e intermediación laboral para la atención a personas con discapacidad desde una perspectiva inclusiva, a través de una atención especializada y con servicios que fomenten la autonomía de la persona, a través de los apoyos necesarios, en función de las circunstancias personales; favoreciendo, la adaptación y la accesibilidad necesaria para garantizar la calidad de la atención.

Todo este trabajo se hará en coordinación y bajo el asesoramiento de las entidades especializadas participantes de este plan y otras administraciones, garantizando así la efectividad de las acciones.

Este eje se concreta en el **compromiso en la puesta en marcha de un plan personalizado para personas con discapacidad para establecer su perfil y su calificación de competencias para la ocupación** que atenderá a **2.500 personas anuales**, a través de la realización de itinerarios personalizados y adaptados por los servicios públicos de empleo, con un sistema intensivo de acompañamiento para la mejora de la empleabilidad, junto con la implicación y corresponsabilidad de las entidades participantes de este plan, especializadas en el ámbito de la discapacidad.

Este compromiso se cumplirá mediante:

1.1. ORIENTACIÓN ADAPTADA Y MEJORADA PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

- La **actualización del historial de demanda** de las personas con discapacidad en su Centro de Empleo, así como el curriculum, de manera que pueda ser elaborado un perfil profesional y personal actualizado y acorde al mercado laboral y que tenga en cuenta los resultados obtenidos en la valoración de las capacidades.
- La **adaptación** de:
 - El **Acuerdo Personal de Empleo (APE)** a la persona con discapacidad (lectura 21fácil, braille...) y simplificación de la documentación a cumplimentar por la persona con discapacidad.



- El **circuito de orientación**, mejorando las derivaciones a la oferta de programas y sesiones que pudieran necesitar, sin límite de tiempo.
- Los **itinerarios de orientación laboral** a las personas en situación de discapacidad, entendiendo el modelo como un acompañamiento individualizado y personalizado, con el establecimiento de protocolos que puedan incluir, si fuera necesario, acciones en el ámbito social y familiar.
- La implementación de **herramientas de valoración de capacidades** que pongan en valor las habilidades y capacidades de la persona frente al proceso tradicional de valoración que pone el foco en la discapacidad.
- El **apoyo específico** a la orientación profesional para personas con discapacidad **en la formación profesional**.

El Plan de Formación Profesional de Extremadura 2022-2027 incluye la **creación de la unidad de orientación personal y profesional**, cuyas funciones serán la elaboración de planes de autoconocimiento y de formación académica y profesional, creación de nuevas herramientas e instrumentos metodológicos y la aproximación a un plan de búsqueda activa de empleo con proyección hacia el futuro.

Esta unidad contará con un **protocolo específico para la atención a las personas con discapacidad** y tendrá entre sus objetivos prioritarios para garantizar la aplicación de la igualdad de oportunidades, la inclusión y al accesibilidad y adaptación de la formación para las personas con discapacidad en la formación profesional.

1.2. MEJORA DE LA PROSPECCIÓN E INTERMEDIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Para ello se desarrollan las siguientes acciones:

- Analizar y **focalizar las ofertas de empleo que puedan ajustarse al perfil de personas con discapacidad**, por parte del personal técnico de empleo encargados de acciones de prospección laboral.
- **Establecer procesos específicos de intermediación** dentro de los servicios públicos de empleo que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad
- Ofrecer la **posibilidad de utilizar el sistema de curriculum ciego**, en los procesos de intermediación con el fin de excluir datos que pueda discriminar inicialmente a las personas con discapacidad de los procesos selectivos, siendo el historial académico, la experiencia laboral y las capacidades, habilidades y competencias de la persona candidata lo que prevalezca para la selección.



- **Ajustar el proceso de intermediación**, identificando las competencias requeridas en los puestos de trabajo, **para conectarlas con las capacidades** de las personas con discapacidad de tal forma que se ofrezca a la empresa el asesoramiento que se requiera para la adaptación del puesto de trabajo y, a la persona con discapacidad, el empleo con apoyo.
- **Impulsar acciones de concienciación y sensibilización** que contribuyan a la **promoción de la diversidad y la inclusión** de personas en situación de discapacidad **en la empresa**.
- Refuerzo en las **campañas de información a las empresas** de las ayudas **para el fomento de la contratación de las personas con discapacidad** y asesoramiento para su obtención.

1.3. COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA PARA EL APOYO Y REFUERZO A LAS NUEVAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA LA MEJOR INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La necesidad de desarrollar herramientas específicas en el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, en general, ha sido y es uno de los objetivos más perseguidos por las entidades del Tercer Sector y las Administraciones Públicas que reconocen la necesidad de adaptar las herramientas ya creadas, pero sobre todo crear nuevas metodologías que nazcan de las características específicas de las personas con discapacidad. Son muchas las dificultades que las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera encuentran en su proceso de orientación e inserción laboral. Por todo ello se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Refuerzo del apoyo y la coordinación** que se desarrolla a través **de las entidades del tercer sector dedicadas a la inserción en el mercado laboral** de las personas con discapacidad.
- **Dedicar un espacio en la web del servicio público de empleo específico para personas con discapacidad**, desarrollado con la colaboración de las entidades firmantes del plan.
- **Promover el intercambio de experiencias, herramientas de gestión y ofertas de empleo** con el fin de mejorar la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las personas con discapacidad.
- **Actividades conjuntas de formación y actualización de conocimientos** sobre el mercado laboral y la discapacidad.





**Eje 2: Capacitación y formación
para la mejora de la empleabilidad**

Este eje da respuesta a los objetivos 3, 4, 5 y 6 buscando capacitar a través de la formación profesional adaptada y flexible, a las personas con discapacidad, para la mejora de sus oportunidades de acceso al empleo.

La nueva Ley de Formación Profesional aboga por una formación profesional flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea de la formación profesional, basada en itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta entre otras, las circunstancias de discapacidad que puedan concurrir en la persona. Para llevar a cabo todas estas cuestiones, se cuenta con el [Plan de Formación Profesional de Extremadura 2022-2027](#), que busca promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado. Desde el Plan de Formación Profesional de Extremadura. Se contemplan actuaciones específicas para personas con discapacidad desde dos de sus ejes, tanto el eje 2, que define el modelo integrado de acompañamiento y orientación como el eje 3, referido a la oferta de Formación Profesional.

Así, en el Eje 2, el compromiso y el reto es definir una oferta formativa integrada, ágil y flexible que se adapte a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y a la rápida evolución de los sectores productivos. En este punto, la orientación profesional también deberá potenciar el esclarecimiento de posibilidades personales mediante la identificación, elección y/o reorientación de alternativas formativas, laborales y personales, acordes al potencial proyecto profesional de cada persona y contrastarlas con las ofertas de los entornos formativos, laborales y sociales. Las personas que realicen labores de orientación profesional deberán conocer y estar formadas en materia de discapacidad para poder integrarlas en la formación profesional.

Por su parte, el eje 3, que establece el marco regulador de la oferta formativa, introduce con total nitidez el derecho de toda persona, con independencia de sus circunstancias, a tener a su disposición una oferta formativa que le permita crecer tanto a nivel personal como profesional, haciendo especial hincapié en dar respuesta a las personas que tienen menos oportunidades, como es el caso de las personas con discapacidad, pudiendo ofertar una formación que garantice la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Por tanto, la definición de una oferta formativa integrada, ágil y flexible que se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad, en cualquiera de sus variantes, unido a la necesaria formación en materia de discapacidad de las y los profesionales de la orientación profesional que facilite la inclusión plena, serán dos de los pilares en los que deba apoyarse la definición de la formación profesional para personas con discapacidad.

Este eje dará cobertura anual a:

- **Un total de 400 profesionales de los servicios públicos de empleo y docentes de formación profesional** formados en sensibilización y adaptación de metodologías para la atención al alumnado con discapacidad.
- **Un total de 500 personas con discapacidad que recibirán formación adaptada para la mejora de su empleabilidad.**

Por todo ello, para seguir apostando por el **desarrollo de una formación profesional inclusiva, que garantice el acceso a la misma, la consecución de las titulaciones y sobre todo que mejore la empleabilidad de las personas con discapacidad** de Extremadura, se trabajará en:

2.1. ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS, ASÍ COMO LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN.

El modelo de innovación y emprendimiento educativo que propone la Junta de Extremadura desde la Consejería de Educación y Empleo a través del método Cultura Emprendedora (Marco Entrecomp, Marco Europeo de la Competencia Emprendedora) y su vocación transformadora, tiene el potencial de poder integrar diversas metodologías desde el enfoque del Diseño Universal para el aprendizaje.

De forma transversal e inclusiva, consolida, además de la competencia emprendedora profesional docente basada en la inclusión, la imaginación, la iniciativa y la innovación, el resto de competencias clave que establece la LOMLOE para poder afrontar los retos del siglo XXI.

Este método permite trabajar en la promoción de las competencias transversales de manera progresiva, transversal e inclusiva, a lo largo de todas las etapas educativas, y junto a otros componentes de la comunidad educativa y del entorno, tales como familias, entidades sociales y empresariales, instituciones públicas y/o privadas, universidad, etc., generando espacios para dotarlos de herramientas para su desarrollo.

En este sentido, en el caso del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo asociadas a discapacidad se potenciará igualmente el asesoramiento en medidas inclusivas y orientaciones para el ajuste del proceso de enseñanza- aprendizaje y el acomodo educativo para el desarrollo de su salud emocional y su aprendizaje.

La Junta de Extremadura trabaja bajo un modelo de referencia que utiliza el desarrollo de las competencias transversales a través de la cultura emprendedora en el ámbito educativo para estimular y posibilitar el ejercicio de una ciudadanía activa y el emprendimiento como actitud en todas sus dimensiones, en este caso, en especial, asociado a la mejora de la empleabilidad entendida como la capacidad de conseguir, mantener y promocionar en un empleo. En el ámbito de la empleabilidad ya hemos realizado con éxito experiencias en este sentido pudiendo destacar, entre otras, la aplicación de una de las vertientes de la cultura emprendedora: el Aprendizaje Servicio.

Se concreta en:

- Con carácter general y previo informe del Departamento de Orientación, se promoverá la **adaptación metodológica y curricular de todas las formaciones profesionalizantes y de mejora de la ocupabilidad** incluidas en este plan.
- **Acompañamiento del equipo especializado de apoyo en políticas activas de empleo** para la atención a la discapacidad.



- **Formación adaptada para la obtención de las condiciones de acceso a formación profesional reglada:**
 - En los **cursos preparatorios de las pruebas de acceso a grado medio y grado superior**, se adaptará la metodología a la especificidad de su alumnado.
 - **En las pruebas de acceso** se realizarán las adaptaciones necesarias tomando en consideración las características específicas del alumnado.

2.2. APOYOS EN EL AULA.

La inclusión educativa y la personalización del proceso de enseñanza-aprendizaje como orientación educativa para la vida, precisa de recursos personales docentes para los centros, suponiendo la necesidad de contar con estos profesionales, especialmente del ámbito de la orientación educativa y de los servicios a la comunidad. Además, es preciso la existencia también de otros profesionales, cuya labor educativa es no docente, para el impulso de las acciones anteriores (Intérpretes de Lengua de signos, Auxiliares Técnicos Educativos, Técnicos de Integración Social, personal de Enfermería escolar o cualquier otra figura necesaria). La Consejería de Educación y Empleo dispondrá también actuaciones que contemplen la mejora de la orientación educativa, personal y profesional a lo largo de la vida.

Se va a **reforzar la presencia de estos profesionales y la puesta a disposición de medios tecnológicos adaptados a las necesidades individuales de cada alumnado con discapacidad**, como sistemas alternativos de comunicación o cualquier adaptación de última tecnología. De este modo, se garantiza que cada persona tenga acceso a la formación en condiciones igualitarias, inclusivas y de calidad.

El **desarrollo de la competencia digital será prioritario en el tratamiento curricular de las enseñanzas afectadas en este Plan**. La competencia digital constituye un elemento transversal del sistema educativo y de los procesos de enseñanza, así como una garantía de desarrollo y equidad para el futuro personal y profesional del alumnado. Justamente por esta razón, la legislación nacional y autonómica individualiza la importancia de esta competencia, no por tener un rango superior a otras, sino por la fuerte implicación que tiene para las personas en muchas de las áreas de conocimiento, desarrollo y relación de nuestra sociedad.

2.3. FORMACIÓN A PROFESIONALES

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL DEL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO PARA GARANTIZAR UNA ATENCIÓN DE CALIDAD E IGUALITARIA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN LA ATENCIÓN EN SALUD MENTAL.

Capacitación y sensibilización a todo el personal del Servicio Extremeño Público de Empleo y de los Puntos de Acompañamiento Empresarial a través de un plan de formación que se iniciará en 2023 con el objetivo de dotar de conocimientos y herramientas de atención a las personas con discapacidad y en la atención a personas con problemas de salud mental, tanto en la elaboración de normativas y programas, como en la atención directa a las personas usuarias.



Se plantea la creación de una acción formativa concreta que verse sobre la clasificación de la discapacidad; la accesibilidad, abordando nociones básicas ligadas a requerimientos normativos; la adaptación de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; las estrategias en materia educativa, formación profesional para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el proceso de actualización del sistema de clasificación y calificación de las personas desempleadas, se tendrá en cuenta la identificación del perfil profesional de “Asistente Personal” para personas con discapacidad estableciendo las competencias profesionales de dicho perfil, en colaboración, con apoyo y asesoramiento de las entidades firmantes del plan, con el objeto de poder contar con profesionales identificados para tal ocupación.

FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PROFESORADO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación del profesorado es un aspecto clave para la conexión necesaria, y el éxito, de este Plan con el ámbito de la educación formal.

La formación del profesorado en Extremadura queda recogida anualmente en el Plan Regional de Formación del Profesorado y articulada a través de la acción de los Centros de Profesores y Recursos. Este Plan anual reflejará como aspecto prioritario la formación para el profesorado de Formación Profesional en aspectos relacionados con la inclusión educativa.

Además de estar incluida la formación del profesorado de Formación Profesional como actuación general prioritaria, para necesidades formativas concretas asociadas a intervención directa con alumnado con necesidades educativas especiales o específicas de apoyo educativo, el centro educativo podrá poner esta necesidad formativa en conocimiento del Centro de Profesores y Recursos de referencia para estudiar en cada caso la respuesta formativa más adecuada.

Se actuará de manera coordinada con los Servicio de Orientación Educativa competentes en cada caso y en cada centro educativo, con el fin de que **cada alumno, alumna y cada aula tenga la mejor respuesta posible desde la perspectiva inclusiva determinada por la LOMLOE y sus desarrollos.**

Por tanto, las actividades de formación del profesorado que permitan mejorar la respuesta personalizada para alumnado con Necesidad Específica de Apoyo Educativo, siempre desde una perspectiva inclusiva de la educación y el empleo, tendrán carácter prioritario en el Plan Regional de Formación del Profesorado. Este carácter de priorización afecta a cualquier modalidad formativa.

2.4. OFERTA FORMATIVA ADAPTADA.

PLAN DE FORMACIÓN ANUAL ADAPTADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Con la nueva Ley orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, en los próximos 7 años tal y como establece la implantación de la ley, se irá adaptando la formación profesional hacia módulos formativos de corta duración, acreditables y acumulables. Tanto del el Plan de Formación Profesional de Extremadura como en dicha Ley, se establecen formaciones de Grado A, B, C, D y E.



Las modalidades de Grado A: “Acreditación parcial de Competencia”, y Grado B: “Certificado de Competencia”, se establecen formaciones de corta duración cuyas competencias profesionales adquiridas serán acreditables y acumulables para obtener un Grado.

Para realizar formaciones de grado A y B, se realizará un estudio de necesidades formativas para identificar las competencias necesarias para la inserción laboral de las personas con discapacidad en colaboración con las entidades especialistas en el ámbito de la discapacidad.

En base a este estudio, se **elaborará un Plan de formación anual adaptado para personas con discapacidad que contemplará acciones específicas en estas competencias, como parte de la convocatoria de oferta formativa anual** del Servicio Extremeño Público de Empleo. Para el desarrollo de este plan de formación adaptado para personas con discapacidad, se establecerán convocatorias que faciliten la impartición de estas formaciones y que incluirán la posibilidad de que entidades del tercer sector puedan acceder a ellas.

Dentro de este plan, se promoverá acciones de formación sobre la especialización de la figura del *Asistente Personal* para la atención a las personas con discapacidad como perfil profesional y cuantas otras acciones formativas que se identifiquen y acuerden tras el estudio de necesidades realizado junto con las entidades participantes.

PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Además, se incluirán las Competencias Digitales adaptadas dentro del Plan de Competencias Digitales para la Empleabilidad de Extremadura. Se desarrollará un itinerario específico con un programa formativo adaptado para personas en situación de desempleo con discapacidad intelectual o del desarrollo, para que puedan recibir la formación tanto de manera grupal como individualizada por personal técnico cualificado.

2.5. PROCEDIMIENTOS ADAPTADOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS (PEAC) PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

- **Procedimientos adaptados a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo** a través de la **elaboración de un sistema de reconocimiento de las competencias profesionales que tienen las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo** a través de estudios no formales, informales y experiencia laboral, basado en la legislación actual, pero adaptado.

En estos procedimientos, la evaluación es individual y es la persona candidata quien debe demostrar que tiene adquiridas las competencias profesionales correspondientes, pero se ofrecerá:

- el apoyo, asesoramiento y acompañamiento de los tutores de formación no formal en las fases de asesoramiento y evaluación.
- tutores o docentes de los Centros Especiales de Empleo (CEE), y de los Centros Ocupacionales y del Sistema educativo, como colaboradores o asistentes en los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias.



En dicho procedimiento, las personas pueden participar en tantas ocasiones como necesite, de tal forma que les permita ir acreditando sus competencias profesionales poco a poco (por unidades de competencias) y de forma continua a medida que las van adquiriendo en su trayectoria laboral o formativa.

- Se intensificarán los procesos para orientar a las personas con discapacidad hacia los procesos de acreditación de las especialidades que más dominen en el mercado de trabajo. Formación para la atención a personas con discapacidad al personal evaluador que forme parte de estos procesos, adaptando las pruebas en lectura fácil y/o en otros sistemas alternativos de comunicación.
- **Eliminación de la tasa** por participación en los Procedimientos Adaptados De Evaluación Y Acreditación De Competencias para las personas que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.





Eje 3: Oportunidades de Empleo

A través de este eje se dará respuesta a los objetivos específicos 7, 8 Y 9, trabajando en la creación de un marco normativo apropiado para la generación de oportunidades de empleo destinados a las personas con discapacidad para mejorar y dignificar las condiciones de trabajo, con el fin de lograr la plena integración de dichas personas en el mercado laboral, así como garantizar que todas estas personas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las Administraciones Públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en Centros Especiales de Empleo (CEE) y en enclaves laborales.

Para conseguir este objetivo, se diseñan 4 tipos de medidas diferenciadas:

- Medidas destinadas a apoyar la creación de Centros Especiales de Empleo y la creación de empleo para las personas con discapacidad en mercado de trabajo protegido.
- Transición del mercado de trabajo protegido (Centros Especiales de Empleo) al mercado normalizado de trabajo (Empleo Ordinario).
- Medidas que fomenten la contratación de personas con discapacidad en el sistema de trabajo ordinario.
- Fomento del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia.

En este eje participarán **un total de 4.600 personas con discapacidad anuales** tanto en el empleo protegido, en el tránsito hacia el empleo ordinario como en el mercado ordinario de trabajo, así como en el fomento de la contratación por cuenta ajena como por cuenta propia.

3.1. PROGRAMAS DESTINADOS A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: EMPLEO PROTEGIDO.

El Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Las personas con discapacidad y de su inclusión en el mercado laboral define los Centros Especiales de Empleo como empresas y entidades cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los Centros Especiales de Empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Por tanto, con este Plan de Empleo y Discapacidad se pretende apoyar la figura de los Centros Especiales de Empleo, mejorando la normativa autonómica que está en vigor, para adaptarla a los programas incluidos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Para ello se va a trabajar en los siguientes aspectos:

3.1.1.Registro autonómico de Centros Especiales de Empleo.

3.1.1.1. Los cambios normativos establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas exigen una nueva regulación del procedimiento para la calificación e inscripción registral de los Centros Especiales de Empleo.

En este sentido, **se modificará la actual normativa relacionada con la calificación de las entidades que promuevan la creación de Centros Especiales de Empleo** y su inscripción en el Registro Autonómico de Centros Especiales de Empleo, que contenga aspectos tales como:

- ✓ **La organización y funcionamiento del Registro de Centros Especiales de Empleo se llevará a cabo a través de medios telemáticos**, de forma que haciendo uso de las nuevas tecnologías sea una herramienta útil, que permita a la ciudadanía acceder a una información fiel y efectiva de los centros, incorporando toda la información existente hasta la actualidad para que, en un marco de transparencia y eficacia, se visibilice la responsabilidad social de los Centros Especiales de Empleo, y que sirva como instrumento que facilite la empleabilidad de aquellas personas con discapacidad que acceden a un mercado protegido.
- ✓ **La tramitación del procedimiento de calificación será telemática**, la solicitud se presentará a través de la sede electrónica, para hacer efectiva una administración totalmente electrónica e interconectada, con el objetivo de incrementar la transparencia de la actuación administrativa y la participación de las entidades solicitantes, de modo que la relación entre el interesado y el órgano gestor sea fácil, intuitiva y efectiva cuando utiliza el canal electrónico y mejora la seguridad jurídica.
- ✓ Así mismo, se incluirán los requisitos necesarios para la calificación de las entidades como centro especial de empleo de iniciativa social y se articulara el procedimiento para la calificación, las obligaciones de los Centros Especiales de Empleo calificados, las causas y procedimiento de descalificación y cancelación de la inscripción registral, así como el procedimiento de las modificaciones que afectan a los Centros Especiales de Empleo ya calificados, de forma que genere las **menores cargas administrativas para las personas destinatarias**.



3.1.2. **Mejorar los incentivos actuales a la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y adaptarlos con el fin de lograr una mayor empleabilidad en las mejores condiciones para dichas personas.**

En este sentido se plantea las siguientes novedades:

3.1.2.1. **Acciones dirigidas a la financiación de proyectos innovadores que generen puestos de trabajo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.**

- ✓ Se seguirá financiando el 90% de la inversión que se realice el centro especial de empleo, **unificando la cuantía a subvencionar, que será de 12.000 € por cada nueva contratación indefinida o transformación de contrato temporal que se realice a personas con discapacidad.**
- ✓ Además, **se flexibilizan las obligaciones con respecto al cumplimiento de nivel de empleo exigido.** Se da por cumplido el requisito del nivel de empleo, entre otras ya contempladas en la normativa actual cuando la extinción del contrato de un trabajador con discapacidad se produzca porque este haya transitado del Centro Especial de Empleo al mercado ordinario de trabajo.

3.1.2.2. **Acciones dirigidas al mantenimiento de puestos de trabajo en los Centros Especiales de Empleo.**

El Artículo 50.1 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, recoge la nueva definición de personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo como: *‘se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento’.* Teniendo en cuenta esta definición, así como las medidas actuales de ayudas a la contratación, **se financiará el coste salarial de las personas trabajadoras con discapacidad, modificando y mejorando las cuantías a subvencionar.** Para ello se graduará en función del tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias de este programa, en los siguientes términos:

1. La cuantía de la subvención por cada persona trabajadora con discapacidad será equivalente al 75% del salario mínimo interprofesional vigente en función de la jornada realizada, en los siguientes supuestos:
 - En el caso de personas trabajadoras con discapacidad con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo que certifiquen un grado de discapacidad igual o superior al 33%.



- En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial que certifiquen un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
2. La cuantía de la subvención por cada persona trabajadora con discapacidad será equivalente al 55% del salario mínimo interprofesional vigente en función de la jornada realizada, en los siguientes supuestos:
- En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial, que certifiquen un grado de discapacidad inferior al 65%.

Esta cuantía se incrementará hasta un 60% del salario mínimo interprofesional vigente en función de la jornada realizada, para el segundo año de vigencia de este plan.

3.1.2.3. Fomentar la figura de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional y de ajuste personal y social en Centros Especiales de Empleo.

Las Unidades de apoyo son los equipos profesionales que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras 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. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

En este sentido, se promueve la constitución de unidades de apoyo mediante incentivos que faciliten la constitución de estas unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo, con el objetivo de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, a la vez que sirvan de acompañamiento a las personas trabajadoras con discapacidad que tienen especiales dificultades de inserción en el mercado laboral.

La estructura de estas unidades de apoyo se ajustará a los módulos establecidos en las bases reguladoras.

Para promover dichas unidades de apoyo, se financiarán los costes laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que componen las unidades de apoyo a la actividad profesional dentro de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo calificados e inscritos en el registro de C.E.E. de Extremadura, En este sentido, el importe a subvencionar se calcula en función de las personas con discapacidad consideradas como de especiales dificultades de inserción en el mercado laboral atendidas por la unidad de apoyo de ajuste personal y social con un importe de hasta 1.200 € por cada contrato indefinido o contrato temporal igual o superior a seis meses

Las personas destinatarias finales son personas con discapacidad contratadas en Centros Especiales de Empleo. Las beneficiarias son los Centros Especiales de Empleo calificados en Extremadura.



3.2. TRANSICIÓN DEL MERCADO PROTEGIDO DE TRABAJO (CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO) AL MERCADO NORMALIZADO DE TRABAJO (EMPLEO ORDINARIO)

Los Centros Especiales de Empleo, se conciben, además como como fórmula de aprendizaje y de transición de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo, para conseguir que estas personas logren la plena integración en el mundo laboral.

Por ello, para conseguir este proceso de transición, con este Plan de Empleo y Discapacidad se pretende **potenciar la figura de los enclaves laborales** y se incentivara a los Centros Especiales de Empleo que mediante itinerarios de inserción logren que las personas con discapacidad sean contratadas en el mercado ordinario de trabajo. Para ello se proponen las siguientes medidas:

3.2.1. Incentivos destinados a la constitución de enclaves laborales como medidas de fomento del empleo de Personas con discapacidad.

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa ordinaria.

La finalidad última de los enclaves laborales es lograr la mayor integración de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual estos, suponen una medida útil para facilitar la transición desde el empleo protegido en el Centro Especial de empleo al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad. El enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla, lo que determinará en su caso la aplicación de una serie de ayudas.

En el periodo de tiempo que esté constituido el enclave laboral, la relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad, es directamente con el Centro Especial de Empleo, por lo que estos siguen siendo beneficiarios de las ayudas destinadas a los Centros Especiales de Empleo.

Si la empresa colaboradora decide contratar a las personas con discapacidad del enclave, podrán tener acceso a los incentivos por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de programas específicos para ello, a través de una convocatoria con incentivos que según el actual decreto ascenderán a las 8.000€ por inserción.



3.2.2. **Proyectos de inserción de personas trabajadoras con discapacidad desde los Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario de trabajo**

Según lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con diversidad funcional o discapacidad y de su inclusión social establece como obligación de los CEE la integración del mayor número posible de estas en el mercado ordinario de trabajo.

Con el objetivo de que esta obligación se convierta en una realidad, se presenta como novedad esta medida en la que se pretende fomentar proyectos encaminados a facilitar la contratación de personas con discapacidad que previamente han seguido itinerario de inserción en las dependencias de los Centros Especiales de Empleo.

Así, se incentivará al Centro Especial de Empleo que consiga que la empresa ordinaria contrate de forma indefinida y a jornada completa a una persona trabajadora con discapacidad del Centro Especial de Empleo, después de haber realizado un itinerario de inserción a través de una convocatoria anual, con un importe de 3.000€ por inserción laboral en el mercado ordinario.

3.3. PROGRAMAS DESTINADOS A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO. EMPLEO ORDINARIO

El último paso para conseguir la integración de las personas con discapacidad es el **empleo ordinario**, es decir, aquella modalidad laboral en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional. Se trata del fin último porque es el **único entorno en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena**: convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en el mercado ordinario de trabajo.

En cuanto al empleo ordinario, es necesario realizar 2 apreciaciones:

1. La Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y su Inclusión Social exige a las empresas de más de 50 trabajadores, la incorporación de un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%. Este sistema de cuotas garantiza que estas personas no queden excluidas en su totalidad del mercado laboral.
2. Todas las modalidades laborales realizan una incuestionable misión social, muy necesaria para que cada persona con discapacidad cuente con oportunidades reales de aprendizaje, desarrollo y realización personal. Sin embargo, todas han de ir encaminadas, siempre que sea posible, al empleo ordinario, el máximo exponente de la plena inclusión.

Por todo ello, el Plan de Empleo y Discapacidad recoge la siguiente medida:



3.3.1. Subvenciones al Empleo con apoyo

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Esta medida se destinará a financiar costes laborales y de Seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales.

Las cuantías de estas subvenciones se determinarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 870/2007 de 2 de julio por el que se regulan el programa de empleo con apoyo de medidas de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, con un importe comprendido entre 2.500 euros y 6.600 euros por cada persona con discapacidad que atiendan los preparadores laborales.

Las beneficiarias de estos incentivos son las Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, para incorporar o que tengan en su plantilla preparadores laborales y suscriban colaboración con empresas para insertar laboralmente a personas con discapacidad. Las destinatarias finales de esta medida son las personas con discapacidad con especiales de inserción en el mercado laboral.

Fomento del empleo para la contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Se plantea seguir desarrollando los incentivos actuales a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y adaptarlos con el fin de lograr una mayor empleabilidad en las mejores condiciones para dichas personas.

Con este plan se seguirán incentivando los programas vigentes:

- Programa I: Subvenciones para la contratación indefinida de personas con discapacidad desempleadas en empresas ordinarias o la incorporación de las mismas como personas socias trabajadoras en caso de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.
- Programa II: Subvenciones destinadas a la transformación de contratos temporales en indefinidos celebrados con personas con discapacidad.
- Programa III: Subvenciones para la contratación temporal de personas con discapacidad desempleadas en empresas ordinarias.
- Programa IV: Subvenciones para la contratación indefinida por empresas ordinarias de personas con discapacidad con especiales dificultades de integración laboral procedentes de los enclaves laborales.
- Programa V: Subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de medios de protección personal o eliminación de barreras arquitectónicas

El importe de las subvenciones para estas medidas oscila entre 2.000 hasta 10.000 euros dependiendo del programa.



3.4. PROGRAMAS DESTINADOS A PROMOVER Y APOYAR NUEVAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO, EMPRENDIMIENTO Y AUTOEMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El espíritu emprendedor en las personas con discapacidad, en el sentido de una auténtica vocación por la propia iniciativa económica, existe y es real, pero también existe otro perfil de personas emprendedoras con discapacidad, quizás más representativo: aquellas a las que la situación en el ámbito del empleo ha obligado a reinventarse. Se trata de personas sin una vocación auténtica por el emprendimiento, que escogen esta modalidad de acceso al mercado laboral como su única oportunidad de poner en valor su talento y sus capacidades y, así, aspirar a un desarrollo profesional acorde con sus aspiraciones.

Existen **barreras adicionales** en el empleo por cuenta ajena de personas con discapacidad como son:

- Estereotipos relacionados con la falta de competencias emprendedoras en las personas con discapacidad.
- La falta de apoyo en el contexto particular, familiar o social habitual que provocan o inducen el abandono de iniciativas de empleo por cuenta propia.
- Falta de accesibilidad en la formación y los servicios existentes para personas emprendedores, ya que no están diseñados para atender a personas con discapacidad.
- Mayores dificultades para acceder a una formación superior o especializada para las personas con discapacidad, que dificultan la comprensión de contenidos propuestos por escuelas de negocios o universidades.
- Falta de una cultura emprendedora.
- Barreras por falta de accesibilidad a los trámites burocráticos

Para hacer frente a estas barreras desde este plan se pondrán en marcha las siguientes medidas:

3.4.1. Acompañamiento al Autoempleo y Discapacidad.

Desde los Puntos de Acompañamiento Empresarial (PAEs) se impulsarán las ayudas para el fomento del autoempleo, subvenciones dirigidas al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Extremadura. Se creará una unidad especial para atender de forma personalizada a aquellas personas con discapacidad que quieran poner en marcha una iniciativa emprendedora. Para ello durante 2023 se formará al personal técnico y al personal de los Puntos de Acompañamiento Empresarial (PAEs) en metodologías de atención personalizada a personas con cualquier tipo de discapacidad y se dispondrá de los medios técnicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios para que los centros Puntos de Acompañamiento Empresarial (PAEs) sean totalmente accesibles.



Cada persona emprendedora con discapacidad dispondrá de un tutor personal que le acompañará en todo el proceso de emprendimiento en todas sus fases, desde la idea, elaboración del plan de empresa, búsqueda y consecución de financiación, tramitación de la puesta en marcha, ayudas hasta la consolidación y crecimiento de la empresa.

Se planificará formación específica en función de las necesidades de estos proyectos.

Se trabajará de forma coordinada con el resto de entidades y asociaciones que en Extremadura trabajan con emprendimiento y discapacidad, de forma que se complementen los servicios y el apoyo personalizado.

3.4.2. Visibilizar y Fomentar el Emprendimiento y el Autoempleo de personas con discapacidad.

- Se realizará un **estudio anual de las personas con discapacidad que emprenden en Extremadura**, con el perfil de las personas, sectores, actividades, ubicación, etc...con el objetivo, no solo conocer los datos, **sino conocer las experiencias y dar visibilidad a sus empresas** para que sean ejemplo a otras personas con especiales dificultades al mismo tiempo que supone una herramienta de marketing para mejorar sus ventas y su posición en el mercado.

- En esta línea también se incluirá una **categoría de premio dentro de los Premios Extremadura Región Emprendedora** a la mejor empresa promovida **por una persona con discapacidad**.

3.4.3. Ayudas y financiación al Autoempleo y la inversión de personas con discapacidad.

3.4.3.1. Fomento del empleo autónomo para personas con discapacidad.

Las ayudas para el fomento del autoempleo, son subvenciones dirigidas al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Extremadura. En concreto el Programa I: Ayudas al establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas tiene el objetivo de ayudar a las personas desempleadas que inicien una actividad empresarial como trabajadora por cuenta propia a título individual, siempre que deban quedar encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y en el Programa II: Familiar Colaborador, Ayudas destinadas a las personas trabajadoras autónomas que incorporen personas desempleadas como familiares colaboradores en la explotación de la que sea titular.

Estas ayudas van desde 5.000 hasta 10.000 euros, siendo la cuantía para las personas con discapacidad que se establezcan como autónomas **de 7.500€** pudiendo incrementarse en el caso de establecerse en zona rural o ser mujer hasta los 10.000€.



3.4.3.2. Ayudas del decreto incentivos autonómicos a la inversión empresarial.

En la línea de ayudas del decreto incentivos autonómicos a la inversión empresarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se contempla en su artículo 12 que tendrán una subvención adicional del 3% sobre la inversión aquellos proyectos promovidos por personas con discapacidad, asimismo también se contempla un 3% adicional a los proyectos que contemplen inversiones de las menos el 10% relacionadas con mejorar la accesibilidad.

3.4.3.3. Líneas de microcréditos para las personas emprendedoras con discapacidad.

Líneas de microcréditos: las personas emprendedoras con discapacidad que quieran poner en marcha un proyecto empresarial podrán solicitar las líneas de microcréditos de Extremadura Avante, los microcréditos Jeremie y los microcréditos de la Caixa con la que la consejería de Economía Ciencia y Agenda digital ha firmado un convenio. Contarán con el apoyo del tutor PAE que les ayudará y acompañará en la tramitación y consecución de los microcréditos.





**Eje 4: Programas
innovadores-experimentales**

El objetivo de este eje es el de desarrollar **nuevas metodologías innovadoras** que permitan conseguir los objetivos de este plan, garantizando así **mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad**.

Por este motivo, llevarán a cabo una serie de programas con el fin de testear, a través del sistema contrafactual, con un seguimiento grupo control-grupo experimental, la efectividad de los mismo, para poder garantizar que su desarrollo en toda la población con discapacidad será un éxito. En función de los resultados, se valorará la necesidad de generalizar estas prácticas o se determinarán mejoras a implementar y cómo desarrollarlas de manera eficaz.

Este Plan abre la posibilidad de que anualmente se desarrollen **10 pilotos** para que se pueda seguir experimentando en metodologías para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Para ello, se establecerá, en colaboración con las entidades participantes, **la apertura de un periodo de plazo determinando anualmente para recibir y valorar proyectos pilotos** para que puedan ser puestos en funcionamiento a lo largo de cada año.

Este eje, a través, del desarrollo de estas acciones innovadoras, **atenderá a un total de 100 personas con discapacidad anualmente**.

Los proyectos que se empezarán a desarrollar en 2023 serán:

4.1. METODOLOGÍA INNOVADORA COORDINADA PÚBLICO-PRIVADA EN ATENCIÓN SOCIOLABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El objetivo de este proyecto piloto será desarrollar de una metodología de trabajo en la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad estableciendo:

- Coordinación entre entidades del tercer sector del ámbito de la discapacidad y los servicios públicos de empleo.
- Criterios compartidos de actuación, unificando el lenguaje empleado y definiendo conceptos homogéneos en el ámbito socio-laboral.
- Promoviendo el intercambio de información sobre la discapacidad y el empleo que permitan optimizar los recursos de las organizaciones a través de la colaboración y cooperación mutua evitando duplicidades.

El objetivo final será facilitar el desarrollo de itinerarios integrados de inserción con independencia de la vía de acceso a dicho itinerario, la casación de la demanda y la oferta de empleo, la mejora de la empleabilidad y de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.



4.2. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DIRIGIDO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL BASADO EN UN MODELO INCLUSIVO- SOCIAL Y EL EMPLEO CON APOYO

El objetivo de este proyecto piloto será fomentar del acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual, a través de una formación teórica y práctica en empresas y otras entidades, aplicando a tal fin la metodología de inserción laboral denominada “empleo con apoyo”, la cual proporciona los recursos necesarios para mejorar la formación continua y la empleabilidad, a través de actividades apropiadas y específicas encaminadas a la promoción e inserción social y laboral.

Para la consecución del objeto del programa, un punto clave e imprescindible es la participación y el compromiso de las unidades familiares vinculadas a las personas con discapacidad, a través de actuaciones que las doten de herramientas eficaces a tal fin.

Objetivos a conseguir:

- Proporcionar a las personas con discapacidad un servicio eficaz y accesible de formación y pre-inserción laboral en contextos normalizados.
- Propiciar la inserción laboral real a través de la aplicación de estrategias formativas y laborales combinadas en el entorno de la empresa/entidad ordinaria en diferentes perfiles laborales.
- Trabajar con familiares de personas con discapacidad intelectual, dotándolos de herramientas y técnicas específicas para afrontar situaciones diarias que se pueden generar en el entorno laboral con personas con discapacidad intelectual.
- Empoderar a las personas con discapacidad intelectual y a sus familiares dotándolos de perspectiva de género, para lograr la normalización de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral y familiar.

4.3. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPLEO A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE HERRAMIENTAS DESTINADA A LA CREACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE Y LIGERA

El objetivo de este proyecto piloto es la creación de una herramienta y de pruebas de evaluación complementarias para la elaboración de itinerarios. Este piloto, centrado en la investigación experimental, la innovación y el empleo busca promover nuevas oportunidades de inclusión laboral, en personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, poniendo el foco en la definición de perfiles, el análisis de puestos de trabajo y la creación de itinerarios personalizado, inspirado en la definición de empleo con apoyo, el empleo personalizado y los pilotajes participativos en empleo joven, a través del:

- Análisis de barreras y facilitadores contextuales de la persona (plan de ajuste personal y social),
- Conocimiento de la realidad laboral actual,
- Análisis del perfil vocacional (estudio de preferencias individuales y exclusiones),



- Elección del perfil laboral, su análisis y el contexto, evaluación de capacidades de la persona, evaluación del nivel de competencia individual respecto del perfil elegido (contenidos teóricos y prácticos), y la obtención del informe personalizado de capacitación, el informe personalizado de formación, el plan de entrenamiento laboral y el plan de búsqueda activa de empleo.

4.4. PROYECTO PILOTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

El objetivo de este proyecto piloto es encontrar las fórmulas para implantar el nuevo sistema modular, acreditable y flexible que responda tanto a las necesidades del mercado laboral como a las de las personas en búsqueda activa de empleo con discapacidad para mejorar la inserción y la empleabilidad, con la aplicación de la nueva Ley de FP y el Plan de Formación Profesional de Extremadura.

A través de una convocatoria, las entidades del tercer sector y las empresas que así lo requieran, podrán solicitar el desarrollo de sus proyectos de formación profesional dual en colaboración con los Centros Especiales de Empleo, sobre una especialidad demandada por el mercado laboral y para un grupo específico de personas con discapacidad. Así, entidades especializadas podrán formar con metodologías adaptadas a las personas con discapacidad a la vez que combinan la formación con trabajo en las empresas o los Centros Especiales de Empleo, adquiriendo los conocimientos y habilidades prácticas necesarias para desarrollar un empleo a la vez que tienen acceso a la empresa para poder demostrar sus capacidades.

4.5. PROYECTO PILOTO: INCUBADORA SOCIAL

El objetivo de este proyecto piloto es el de reducir los niveles de desempleo y mejora la empleabilidad como base para alcanzar la equidad y fomentar la productividad social y el fomento de la motivación como generador de vida independiente para la emancipación de las personas con discapacidad, a través de un programa de formación profesional, a través del asesoramiento y la coordinación de proyectos de emprendimiento social, promovidos y gestionados por las propias personas con discapacidad.

La incubadora social consta de:

- Planes de formación para una buena gestión de proyectos de emprendimiento social.
- Programa de mentorización por especialistas para el desarrollo de las iniciativas.
- Reuniones entre emprendedores para compartir iniciativas y proyectos.
- Eventos promocionales para la presentación de la incubadora y visibilidad a los proyectos que se desarrollen desde la misma.
- Seguimiento y apoyo para la sostenibilidad de los proyectos.





5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El objetivo de la evaluación del Plan es conocer el impacto individual de los servicios, programas y Políticas Activas de Empleo de la Junta de Extremadura en las personas con discapacidad.

Para ello abordaremos, la evaluación a través de indicadores que ayuden a observar, cuantificar y sistematizar la información vinculada a los resultados obtenidos, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas.

La evaluación de las políticas activas constituye una fase clave para la toma de decisiones al extraer conclusiones en lo que se refiere a las necesidades, resultados e impactos de las medidas dependiendo de su entorno económico, el objetivo que persiguen o el colectivo al que se dirigen.

La evaluación como juicio de valor sobre las intervenciones en el mercado laboral contribuye al buen diseño de las Políticas Activas de Empleo a través de:

- Verificar si responden a las necesidades del mercado laboral
- Mejorar la calidad de las medidas para alcanzar los objetivos o resultados esperados.
- Optimizar la asignación de recursos (si se realizan con un coste óptimo).

El Plan se someterá a una evaluación a los 12 meses de funcionamiento, fundamentada en los informes semestrales de seguimiento que elaborará el nuevo modelo de observación y prospección en materia de empleo y se someterá al Consejo General de Empleo.

Esta evaluación anual contendrá información relevante sobre los resultados de cada medida individualizada. Contendrá, asimismo información sobre la eficacia del Plan, su eficiencia, pertinencia, cobertura y satisfacción de las personas usuarias.

Respecto a la cuantificación, se realizará de manera desagregada por género y por ámbito territorial en los casos en los que los indicadores hagan referencia a personas.

5.1. Indicadores

Se propone una relación de indicadores de proceso y resultado de acuerdo con las medidas establecidas en el plan. En todos ellos se tendrá en cuenta la variable sexo como fuente de información de procesos de incidencia diferencial.

Medidas transversales.

- Nº de centros renovados y con señalética adaptadas.
- Nº de apps, webs o materiales accesibles.
- Creación de la unidad de apoyo a las Políticas Activas de Empleo para con personas con discapacidad SI/NO
- Nº intervención de la unidad de apoyo.
- Encuentro de empleo y discapacidad de Extremadura SI/NO.
- Nº asistentes al Encuentro Empleo y Discapacidad.



- Nº y % de personas con discapacidad en las empresas extremeñas de más de 50 trabajadores.
- Nº de acciones de sensibilización en el marco de la negociación colectiva.
- Nº de CADEX dotados con medios suficientes.
- Creación del protocolo de colaboración SI/NO.

Eje 1: Orientación, intermediación y prospección.

- Nº de participantes por programas de orientación.
- Porcentaje de participantes sobre el total de inscritas/demandantes.
- Nº de personas con discapacidad que finalizan itinerarios.
- Nº de itinerarios elaborados.
- Porcentaje de personas con discapacidad que finalizan itinerario sobre porcentaje de participantes.
- Nº de horas de atención por persona con discapacidad.
- Grado de satisfacción con el itinerario realizado.
- Nº de acciones de intermediación realizadas con personas con discapacidad.
- Nº de inserciones laborales atribuibles directamente a las acciones de intermediación.
- Nº de acciones de sensibilización en materia de discapacidad durante la prospección realizadas.
- Nº de empresas o entidades participantes.
- Porcentaje de población con discapacidad participante sobre el total de población con discapacidad.
- Creación equipo específico de orientación profesional para personas con discapacidad participante en programas de formación profesional. SI/ NO
- Nº de intervención del equipo de orientación profesional.

Eje 2: Capacitación y formación para la mejora de la empleabilidad.

- Nº de adaptaciones y apoyos en el aula ofertados.
- Nº de personas trabajadoras del SEXPE y de FP formadas en atención a personas con discapacidad.
- Nº de participantes que finalizan los programas con evaluación positiva.
- Media aritmética de los valores asignados por los y las participantes de las acciones formativas del año en curso al ítem 10 “Grado de satisfacción general con el curso” del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Porcentaje de incremento de personas con discapacidad con cualificación y capacitación.
- % de personas con discapacidad que mantiene un empleo tras su participación.
- % de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable y no acreditable.
- Nº de participantes con discapacidad que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, y mejoran su cualificación tras su participación.



- Porcentaje de población con discapacidad participante sobre el total de población con discapacidad.
- Nº de personas con discapacidad presentadas a procesos de Evaluación de acreditación de las competencias profesionales y su % frente al total.
- Nº de personas con discapacidad acreditadas en dichos procesos por familias y su % frente al total.

Eje 3: Oportunidades de Empleo.

- Nº y porcentaje de participantes por tipo de programa.
- Nº de empresas participantes
- Impacto de las actuaciones de empleo estable en relación a la tasa de temporalidad.
- Tasa de inserción laboral por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Tasa de durabilidad en el empleo posterior de las personas beneficiarias por tipo de programa.
- Porcentaje de crecimiento del empleo estable entre las personas participantes.
- % de población con discapacidad participante sobre el total de población con discapacidad.

Eje 4: Programas innovadores-experimentales.

- Nº de proyectos innovadores puestos en marcha.
- Nº de participantes proyectos innovadores.
- % de inserción posterior proyectos.
- Nº de contratos indefinidos conseguido tras la participación en los proyectos innovadores.

5.2. Comisión de seguimiento del Plan

Se constituirá una comisión mixta de seguimiento formada por representantes de la Junta de Extremadura con la Consejería competente en la materia del Plan y las entidades participantes del plan.

Esta comisión se reunirá semestralmente para la realización de un seguimiento en la que se revisará el desarrollo de los ejes y se podrán incorporar, modificar, reforzar medidas y programas, en función de dichos resultados y de los presupuestos existentes.





6. PRESUPUESTO

Para el Plan de Empleo y Discapacidad 2023-2024 se destinarán un total de 56.250.000.000€ en total.

EJE	CUANTÍA
1: Orientación, intermediación y prospección	800.000€
2: Capacitación y formación para la mejora de la empleabilidad	800.000€
3: Oportunidades de Empleo	54.150.000€
4: Programas innovadores-experimentales	500.000€
TOTAL DE INVERSIÓN	56.250.000 €

Este plan movilizará un total de 28.125.000€ por anualidad, de los cuales se destinarán 27.075.000€, es decir, un total de 96,27% al Eje 3: Oportunidades de Empleo, que se desglosa en los siguientes programas:

EJE	PROGRAMA	PRESUPUESTO
3: Oportunidades de Empleo.	Programas destinado a la integración laboral de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo: Empleo protegido <ul style="list-style-type: none"> Proyectos generadores de empleo en Centros Especiales de Empleo. Mejorado 1.500.000 € Mantenimiento puesto de trabajo en Centros Especiales de Empleo. Mejorado 20.000.000 € Unidades de apoyo a la actividad profesional y de ajuste social en los Centros Especiales de Empleo. Nuevo 500.000 € 	
	Tránsito: Transición del mercado protegido de trabajo (Centros Especiales de Empleo) al mercado normalizado de trabajo (Empleo ordinario) <ul style="list-style-type: none"> Incentivos destinados a la constitución de enclaves laborales como medidas de fomento del empleo de Personas con discapacidad. Nuevo 200.000 € Proyectos de inserción de personas trabajadoras con discapacidad desde los Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario de trabajo. Nuevo 500.000 € 	
	Programas destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado Ordinario de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> Subvenciones al empleo con apoyo. Nuevo 1.000.000 € Fomento de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Mejorado 1.500.000€ 	
	Programas destinados a promover y apoyar nuevas oportunidades de negocio, emprendimiento y autoempleo de las personas con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento al Autoempleo y Discapacidad. 750.000€ Ayudas del decreto incentivos autonómicos a la inversión empresarial. 375.000€ Líneas de microcréditos para las personas emprendedoras con discapacidad. 750.000€ 	
	TOTAL ANUALIDAD EJE 3	





 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo