



Plan estratégico sobre discapacidad basado en el modelo certificable Bequal

Presentación Informe 2015



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

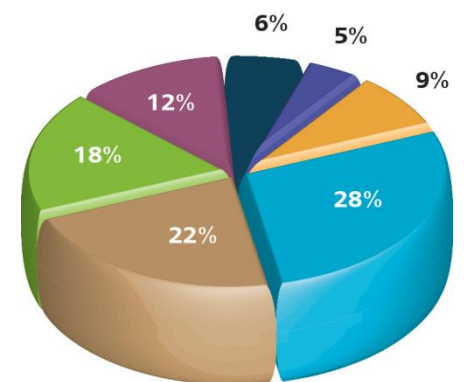
INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

METODOLOGÍA UTILIZADA



	CATEGORÍA	F.V.	PONDERACIÓN
1	Estrategia y Liderazgo	8	9%
2	Gestión de Recursos Humanos	21	28%
3	Accesibilidad	17	22%
4	Contratación Pública Socialmente Responsable	7	18%
5	Relación con la ciudadanía	9	12%
6	Comunicación	7	6%
7	Criterios Libres		5%
TOTAL		69	100 %



- Estrategia y Liderazgo
- Gestión de RRHH
- Accesibilidad
- Contratación pública socialmente responsable
- Relación con la ciudadanía
- Comunicación
- Criterios Libres

RESULTADOS

INAP
Certificación **Bequal Plus**



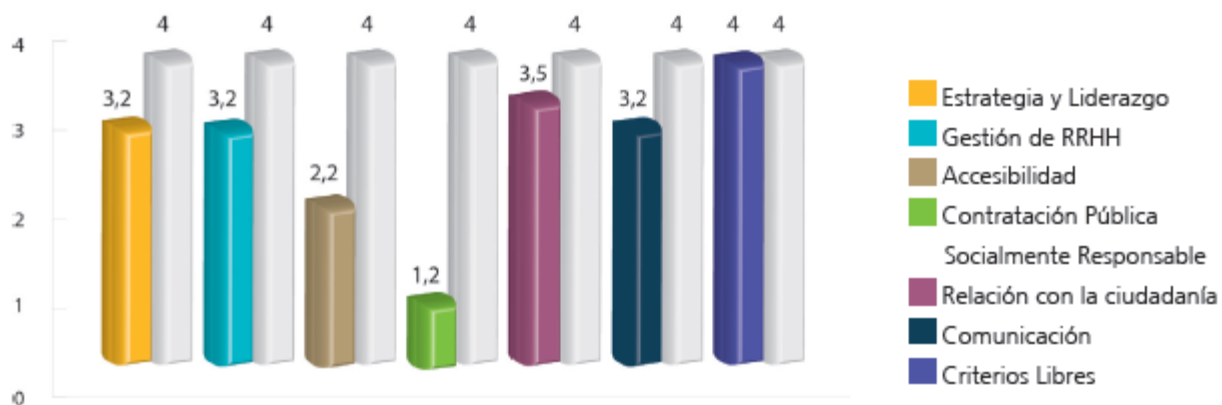
RESULTADOS DEL ANALISIS EN GESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD			
REF	CATEGORÍA	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN s/4
1.	ESTRATEGIA Y LIDERAZGO	8,5%	3,2
2.	GESTIÓN DE RRHH	22,25%	3,2
3.	ACCESIBILIDAD	12%	2,2
4.	CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE	5,25%	1,2
5.	RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA	10,5%	3,5
6.	COMUNICACIÓN	4,75%	3,2
7.	CRITERIOS LIBRES	5%	4
RESULTADO		68,13%	2,7

RESULTADOS

INAP
Certificación **Bequal Plus**



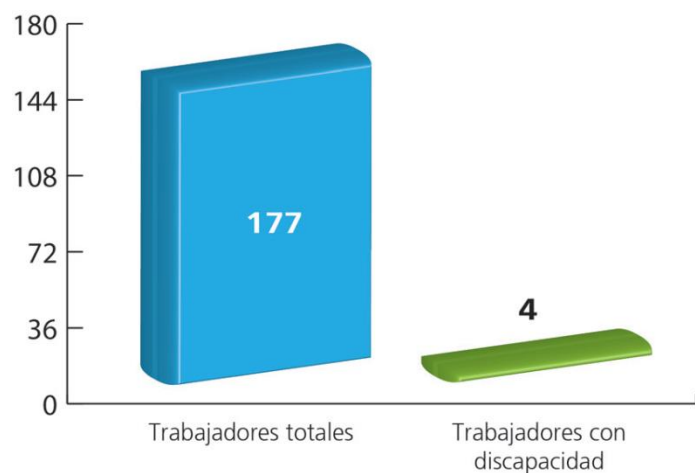
Nota obtenida vs nota máxima



DISTRIBUCION DE PLANTILLA

Distribución homogénea de la discapacidad

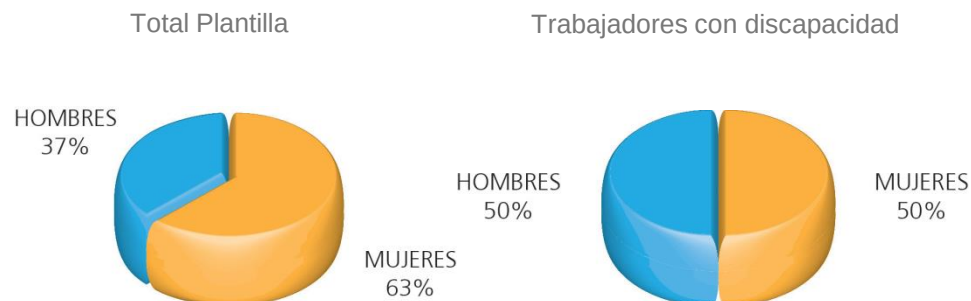
Plantilla de trabajadores



Edad media



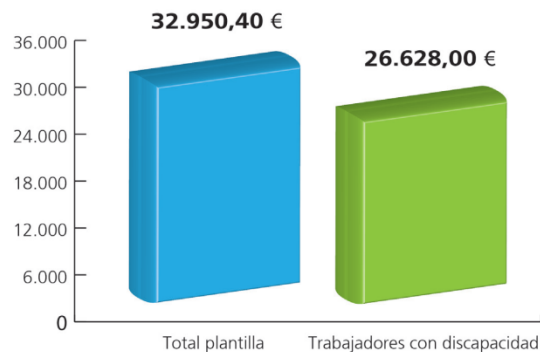
Género



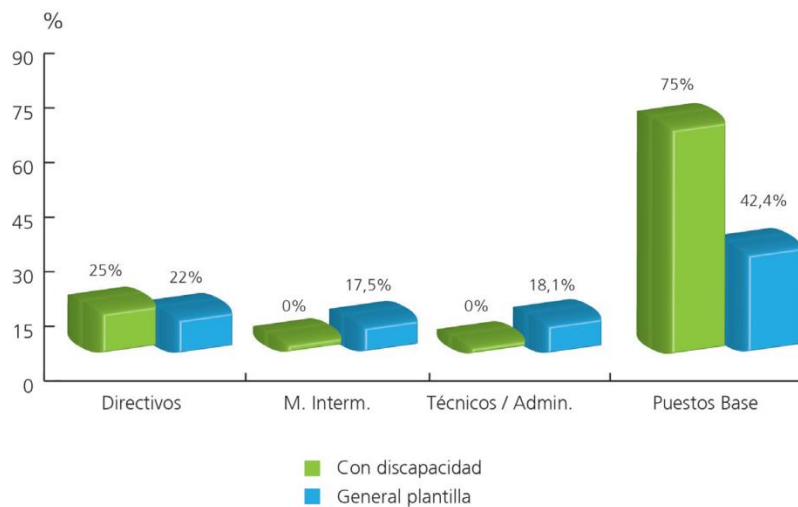
DISTRIBUCION DE PLANTILLA

Distribución homogénea de la discapacidad

Media Salarial



Distribución por categorías



ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 1: ESTRATEGIA Y LIDERAZGO. puntuación / VALORACIÓN



Excelente Estrategia institucional que se transmite a la organización

1. ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
COMPROMISO ALTA DIRECCION	1.1	7,5%	3,7
REL. Y DIALOGO CON GRUPOS INTERES	1.2	1%	4
CATEGORÍA	1	8,5%	3,2

ANALISIS DETALLADO POR CATEGORIA

Categoría 1. A DESTACAR

1. ESTRATEGIA Y LIDERAZGO			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACION MEDIA
COMPROMISO ALTA DIRECCION	1.1	7,5%	3,7
REL. Y DIALOGO CON GRUPOS INTERES	1.2	1%	4
CATEGORIA	1	8,5%	3,2

La discapacidad en el corazón de la estrategia del INAP

Centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público

Compromiso hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación

Batería de iniciativas en los dos últimos años (2014-2015) entre las que destaca la elaboración del Libro blanco sobre discapacidad y Empleo público.

Alianzas estratégicas con las organizaciones de la discapacidad

Convenio marco de colaboración firmado entre INAP, Fundación ONCE y CERMI

Desarrollo de un Plan operativo en RSC y un Plan estratégico en RSC-D

Colaboración con Fundación ONCE y Be on diversity

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 1. RECOMENDACIONES

1. ESTRATEGIA Y LIDERAZGO			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
COMPROMISO ALTA DIRECCIÓN	1.1	7,5%	3,7
REL. Y DIALOGO CON GRUPOS INTERES	1.2	1%	4
CATEGORÍA	1	8,5%	3,2



Memoria de RSC



Metodología participativa de los trabajadores con discapacidad del INAP

Se recomienda incluir dentro de las funciones, del recientemente nombrado Delegado de personas con discapacidad, la motivación de la participación de los TcD en la toma de decisiones referidas a la dimensión de discapacidad.



Existencia de un Código ético con baja intensidad inclusiva



Sistema y procedimientos de integración de personas con discapacidad que sean revisados regularmente por la Dirección.

Protocolizar un sistema integral de incorporación de personas con discapacidad que sea revisado regularmente por la Dirección.

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 2: GESTION DE RRHH. puntuación / VALORACIÓN



La gestión de los Recursos Humanos, esencial en el desarrollo de la nueva estrategia

2. GESTION DE RRHH

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CUMPLIM. LEGISLACIÓN	2.1	4,9%	3,5
PROCEDIMIENTOS RRHH	2.2	13,4%	3,5
DISTRIBUCION HOMOGenea	2.3	1,6%	3,3
INSERCIÓN PcD CON MAYOR RIESGO EXCLUSIÓN	2.4	0,5%	4
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2.5	1,9%	2,5
CATEGORÍA	2	22,25% 3,2	

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 2. A DESTACAR - I

2. GESTIÓN DE RRHH			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CUMPLIM. LEGISLACIÓN	2.1	4,9%	3,5
PROCEDIMIENTOS RRHH	2.2	13,4%	3,5
DISTRIBUCIÓN HOMOGÉNEA	2.3	1,6%	3,3
INFORMACIÓN CON MAYOR RIESGO EXCLUSIÓN	2.4	0,5%	4
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2.5	1,9%	2,5
CATEGORÍA	2	22,25%	3,2



Porcentaje de cumplimiento con empleo directo: 2,4%



Cuotas de reserva del 7 por 100 de las vacantes para PcD y del 2 por 100 de las plazas ofertadas para ser cubiertas por PcD intelectual.

PLAZAS OEP 2012-2013			
TOTAL	P.GENERAL	CUOTA RESERVADA DISCAPACIDAD	CUOTA RESERVADA DIS. INTELLECTUAL
661	605	40	16
	91,53%	6,05%	2,42%
		> 5%	> 2 %



Acceso al empleo público en igualdad de oportunidades

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 2. A DESTACAR - II

2. GESTIÓN DE RRHH			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CUMPLIM. LEGISLACIÓN	2.1	4,9%	3,5
PROCEDIMIENTOS RRHH	2.2	13,4%	3,5
DISTRIBUCIÓN HOMOGÉNEA	2.3	1,6%	3,3
INTEGRACIÓN PDG CON MAYOR RIESGO EXCLUSIÓN	2.4	0,5%	4
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2.5	1,9%	2,5
CATEGORÍA	2	12,25%	3,2



Existencia de un Plan de Acción Social



Discapacidad grave y de especial vulnerabilidad

Dos de los cuatro trabajadores con discapacidad son mujeres, lo que las convierte en trabajadores con discapacidad de especial vulnerabilidad



Sensibilización en discapacidad para personal propio y externo

Experiencias vivenciales, prácticas deportivas, encuentros en la universidad, jornadas temáticas, cursos de sensibilización, acciones formativas de RSE, etc

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categorías 2. RECOMENDACIONES - I

2. GESTIÓN DE RRHH			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CUMPLIM. LEGISLACIÓN	2.1	4,9%	3,5
PROCEDIMIENTOS RRHH	2.2	13,4%	3,5
DISTRIBUCIÓN HOMOGÉNEA	2.3	1,6%	3,3
SELECCIÓN P/D CON MAYOR RIESGO EXCLUSIÓN	2.4	0,5%	4
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2.5	1,9%	2,5
CATEGORÍA	2	12,25%	3,2

➤ **Falta de Procedimiento específico de acogida, selección, contratación y adaptación de puestos para PcD**

➤ **Documentación certificada de los trabajadores con discapacidad**

De los 4 TcD, sólo se aportan 2 certificados oficiales y 4 Modelos 145 (dos de ellos correspondientes a las mismas personas que aportan certificado de discapacidad).

➤ **Sistema propio de trabajo flexible de los TcD y protocolo interno de retención de los trabajadores con discapacidad sobrevenida**

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categorías 2. RECOMENDACIONES - II

2. GESTIÓN DE RRHH			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CUMPLIM. LEGISLACIÓN	2.1	4,9%	3,5
PROCEDIMIENTOS RRHH	2.2	13,4%	3,5
DISTRIBUCIÓN HOMOGÉNEA	2.3	1,6%	3,3
FORMACIÓN PD CON MAYOR RIESGO EXCLUSIÓN	2.4	0,5%	4
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2.5	1,9%	2,5
CATEGORÍA	2	22,25%	3,2

Descripciones de puestos de trabajo

Análisis de los puestos de trabajo que permita conocer los requerimientos físicos, psíquicos y sensoriales necesarios para su desempeño.

La discapacidad no se distribuye de manera homogénea en la plantilla

Formación transversal y específica en discapacidad para Directivos y Mandos intermedios (propios y externos)

Potenciar la presencia de TcD en el INAP

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 3: ACCESIBILIDAD. puntuación / VALORACIÓN



El INAP alcanza un nivel, no excluyente, en accesibilidad

3. ACCESIBILIDAD

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CRITERIOS GENERALES	3.1	4,5%	3
DEAMBULACION	3.2	5%	2,8
COMUNIC. INTERNA	3.3	1%	2
ENTORNO CENTRO TRABAJO Y CLIENTES	3.4	1,5%	2,3
CATEGORÍA	3	12% 2,2	

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 3. A DESTACAR

3. ACCESIBILIDAD			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CRITERIOS GENERALES	3.1	4,5%	3
DEAMBULACIÓN	3.2	5%	2,8
COMUNIC. INTERNA	3.3	1%	2
ENTORNO CENTRO TRABAJO Y CLIENTES	3.4	1,5%	2,3
CATEGORÍA	3	12% 2,2	



Firme compromiso hacia la accesibilidad de los edificios institucionales



Puntos prioritarios de mejora, en accesibilidad física, ya implementados



Las herramientas corporativas y los documentos electrónicos son accesibles.

La información disponible, en la intranet, es accesible (aproximadamente un 80%) y se trabaja con el sistema operativo Windows 7, que dispone de una opción configurable de accesibilidad.

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 3. RECOMENDACIONES - I

3. ACCESIBILIDAD			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CRITERIOS GENERALES	3.1	4,5%	3
DIAMBLUACIÓN	3.2	5%	2,8
COMUNIC. INTERNA	3.3	1%	2
ENTORNO CENTRO TRABAJO Y CLIENTES	3.4	1,5%	2,3
CATEGORÍA	3	12%	2,2



Puntos prioritarios de mejora pendientes de abordar

Recepción del punto de control en el vestíbulo (mostrador demasiado alto y ausencia de bucle magnético), rebaje, al menos en una zona, de mostradores de biblioteca y cafetería, acceso a la terraza y altura de los buzones de sugerencias.



Los edificios no disponen de un sistema de alarmas y medios de evacuación accesible

La información de situación de emergencia únicamente es acústica.

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 3. RECOMENDACIONES - II

3. ACCESIBILIDAD			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
CRITERIOS GENERALES	3.1	4,5%	3
DEAMBULACIÓN	3.2	5%	2,8
COMUNIC. INTERNA	3.3	1%	2
ENTORNO CENTRO TRABAJO Y CLIENTES	3.4	1,5%	2,3
CATEGORÍA	3	12%	2,2



Disponibilidad de plazas de parking accesibles para las personas, visitas y/o usuarios con discapacidad



La política de comunicación interna de la organización no prioriza canales de comunicación accesibles

El INAP no dispone de una política de comunicación escrita que tenga en cuenta la accesibilidad de los medios y canales utilizados y lo incluya, como factores a considerar, en la contratación y/o difusión de comunicaciones

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 4: CONTRATACION PÚBLICA RESPONSABLE. puntuación / VALORACIÓN



La contratación pública debe ser objeto de análisis y reflexión que permitan abordar la relación con licitadores socialmente responsables

4. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	4.1	5,25	1,8
CATEGORÍA	4	5,25% 1,2	

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 4. A DESTACAR

4. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	4.1	5,25	1,8
CATEGORÍA	4	5,25%	1,2

- El INAP como agente de cambio en el enfoque de la Administración Pública con los licitadores socialmente responsables
- El INAP introduce, en los pliegos de contratación, la exigencia del cumplimiento de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad y su inclusión social

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 4. RECOMENDACIONES - I

4. CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	4.1	5,25	1,8
CATEGORÍA	4	5,25%	1,2

- El INAP no establece, como criterio de adjudicación, medidas de inserción laboral de PcD como condición especial de ejecución ni reservas en la adjudicación de los contratos para empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de PcD.
- El INAP no verifica que los proveedores cumplen la cuota de reserva a través del empleo directo y/o a través de las medidas alternativas en la presentación de la solicitud y durante la duración de la misma
- El INAP debería introducir en los pliegos de contratación, como exigencia a los licitadores, el cumplimiento de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de comercio electrónico en la contratación pública

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 5: RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA. puntuación / VALORACIÓN



Gran avance, destacando la reciente creación del delegado de discapacidad, en la relación con la ciudadanía y el colectivo de discapacidad

5. RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA

INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
SERVICIOS ESPECÍFICOS	5.1	5%	4
PERSONAL ATT CIUDADANO FORMADO Y CON SISTEMAS PARA ATENDER PCD	5.2	2,5%	3,5
ACCESIBILIDAD DE LOS SERVICIOS	5.3	3%	4
VOLUNTARIADO	5.4	0%	1
CATEGORÍA	5	10,5% 3,5	

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 5. A DESTACAR

5. RELACION CON LA CIUDADANÍA			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
SERVICIOS ESPECÍFICOS	5.1	5%	4
PERSONAL ATT CIUDADANO FORMADO Y CON SISTEMAS PARA ATENDER PCD	5.2	2,5%	3,5
ACCESIBILIDAD DE LOS SERVICIOS	5.3	3%	2
VOLUNTARIADO	5.4	0%	1
CATEGORÍA	5	100%	3,5



Promoción de la participación de las PcD en la vida política, económica y social.

Convenios con las organizaciones de la discapacidad y presencia en foros (Foro de la contratación Pública Socialmente Responsable)



Formación en el área temática de Atención al Ciudadano con Discapacidad

Acción formativa “Atención multicanal a la discapacidad” y medios técnicos de apoyo (bucles magnéticos, etc.). De las 3 personas del servicio de Registro del INAP 2 han cursado dicha acción formativa.



La organización ha realizado adaptaciones para la prestación de determinados servicios a ciudadanos con discapacidad

Señalética podotáctil, planos esquematizados, señalización en braille, bucles magnéticos, rampas, pavimentos, etc.

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 5. A DESTACAR

5. RELACION CON LA CIUDADANÍA			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACION MEDIA
SERVICIOS ESPECÍFICOS	5.1	5%	4
PERSONAL ATT CIUDADANO FORMADO Y CON SISTEMAS PARA ATENDER PCD	5.2	2,5%	3,5
ACCESIBILIDAD DE LOS SERVICIOS	5.3	3%	4
VOLUNTARIADO	5.4	0%	1
CATEGORÍA	5	10,5%	3,5



La sede electrónica como canal prioritario de comunicación con la ciudadanía

La sede electrónica (<http://www.inap.es>) sigue las recomendaciones para cumplir con los parámetros del W3C como AA



Creación de la figura del Delegado de personas con discapacidad

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 5. RECOMENDACIONES - I

5. RELACION CON LA CIUDADANÍA			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACION MEDIA
SERVICIOS ESPECÍFICOS	S.1	5%	4
PERSONAL ATT CIUDADANO FORMADO Y CON SISTEMAS PARA ATENDER PCO	S.2	2,5%	3,5
ACCESIBILIDAD DE LOS SERVICIOS	S.3	3%	2
VOLUNTARIADO	S.4	0%	1
CATEGORIA	5	100%	3,5



Puntos prioritarios de mejora, en accesibilidad para los ciudadanos, pendientes de abordar



Plantear iniciativas de fomento del voluntariado dirigidas a las PcD y en colaboración con entidades representativas de las PcD, entre los empleados públicos y son accesibles para los trabajadores.



Protocolo de Diseño “accesible” de los servicios a la ciudadanía

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 6: COMUNICACIÓN. puntuación / VALORACIÓN



La comunicación del INAP incluye a las personas con discapacidad

6. COMUNICACIÓN			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
COMUNICACIÓN EXTERNA	6.1	4,75%	3,8
REPORTING RSE	6.2	0%	1
CATEGORÍA	6	4,75%	3,2

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 6. A DESTACAR

6. COMUNICACIÓN			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
COMUNICACIÓN EXTERNA	6.1	4,75%	3,8
REPORTING RSE	6.2	0%	1
CATEGORIA	6	4,75%	3,2

➤ La estrategia de comunicación de la organización considera a las PcD dentro de la diversidad humana y utiliza una terminología adecuada

➤ El INAP cuenta con entidades externas, que tienen en sus plantillas TcD, para el diseño y seguimiento de la política de comunicación

Plan de comunicación con Servimedia (empresa del Grupo empresarial de la ONCE y su Fundación con un 40% de TcD) que genera visibilidad y repercusión mediática (Jornadas y dinamización de redes sociales en discapacidad)

➤ La web del INAP es accesible

➤ Documentos accesibles

Plan operativo de RS en formato accesible y acercamiento a la Lectura fácil

ANÁLISIS DETALLADO POR CATEGORÍA

Categoría 6. RECOMENDACIONES - I

6. COMUNICACIÓN			
INDICADOR	REF.	PORCENTAJE	PUNTUACIÓN MEDIA
COMUNICACIÓN EXTERNA	6.1	4,75%	3,8
REPORTING RSE	6.2	0%	1
CATEGORÍA	6	4,75%	3,2

➔ **Los trabajadores con Discapacidad, del INAP, no tienen definidas, entre sus funciones, la participación en el diseño y seguimiento de la política de comunicación**

Canalizarlo, a través del Delegado de Personas con Discapacidad, con los responsables de comunicación

➔ **La política de comunicación escrita no tiene en cuenta la dimensión de la discapacidad**

➔ **Mantenimiento de la accesibilidad de la Web**

Certificación de la sede electrónica para garantizar el mantenimiento

➔ **Memoria de RSC a desarrollar**

PRIORIDADES DE ACTUACION

Recomendaciones: PRIORIDADES



PRIORIDAD 1

Nuevo objetivo: 3% de empleo directo de PcD, principalmente entre las categorías profesionales de Directivos y Mandos intermedios

Elaboración de la primera memoria de RSC del INAP

Incluir dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales un Protocolo y Evacuación, en caso de emergencia, de personas con discapacidad

Formación específica, en discapacidad, para Directivos, Mandos Intermedios y componentes de tribunales

Hacer más presente la discapacidad en el código ético del INAP

PRIORIDADES DE ACTUACION

Recomendaciones: PRIORIDADES



PRIORIDAD 1

Incluir la discapacidad en el plan de comunicación del INAP

Papel del INAP como agente de cambio normativo, ejecutor y formativo

PRIORIDADES DE ACTUACION

Recomendaciones: PRIORIDADES



PRIORIDAD 2

Acometer los puntos prioritarios en accesibilidad

Registro de documentación de certificación relacionada con las PcD

Protocolo de integración de personas con discapacidad que incluya el procedimiento de acogida, selección, contratación y adaptación de puestos

Búsqueda de mecanismos que permitan realizar compras responsables a Centros Especiales de Empleo con máxima eficiencia social

Protocolo de diseño “accesible” de los servicios que presta el INAP a su público objetivo y a la ciudadanía en general

PRIORIDADES DE ACTUACION

Recomendaciones: **PRIORIDADES**



PRIORIDAD 3

Incluir los requerimientos físicos, psíquicos y sensoriales en la descripción de los puestos de trabajo

Habilitar, a través de la figura del Delegado de Discapacidad, una metodología Participativa de los TcD

Protocolo interno de trabajo flexible para los TcD y de retención de los trabajadores con discapacidad sobrevenida

Exigir, a los licitadores, el cumplimiento de las Leyes General de Derechos De las Personas con Discapacidad y su inclusión social y de Servicios de la Sociedad de la Información y de comercio electrónico pública.

Diseñar un Programa de Voluntariado

Be on
diverSity

Madrid, Diciembre 2015