



QUALIFYING DIFFERENCES



¿CÓMO ENCONTRAR UN TRABAJO?

Folleto para Adultos

España

TABELA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN	1
2 POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS OCUPACIONALES RELATIVAS AL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD	3
2.1 Evolución reciente del sistema de servicios sociales y políticas públicas sobre discapacidad en España. Creación del sistema de servicios sociales	4
2.2 Proceso legislativo	5
2.3 Servicios de Apoyo	6
3 HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	8
3.1 Currículum Vitae	10
3.1.1 Los puntos básicos que debe cumplir un buen Currículum Vitae son los siguientes	11
3.1.2 ¿Qué apartados debe tener un Currículum Vitae?	11
3.1.3 Notas que no debes olvidar en un Currículum Vitae:	11
3.1.4 Especificidades para un Currículum Vitae de personas con discapacidad	12
3.2 Carta de presentación	12
3.2.1 Partes de la carta:	13
3.2.2 Detalles que tienes que tener en cuenta	13
3.3 Entrevista de trabajo	14
4 PROPUESTAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	16
5 REFERENCIAS	21

1 | INTRODUCCIÓN

El propósito de esta guía es proporcionar una serie de pasos claros y definidos para orientar la búsqueda de trabajo en adultos con discapacidad.

Es importante señalar que el ámbito del empleo y de la intermediación laboral está en continua evolución por lo que, la información que contiene este documento relacionada con algunos recursos y enlaces deben considerarse actualizados a la fecha de su elaboración.

La finalidad de esta guía es ser un documento que facilite ese derecho, tan importante, como es el acceso a un empleo remunerado y de calidad para las personas con discapacidad.



2 | POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS OCUPACIONALES RELATIVAS AL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD

2.1 | Evolución reciente del sistema de servicios sociales y políticas públicas sobre discapacidad en España. Creación del sistema de servicios sociales.

Durante las últimas tres décadas, la evolución de las políticas públicas sobre discapacidad ha estado ligada a la construcción de un sistema público de servicios sociales, que nació en los años 80, desde la democratización de las instituciones.

En aquel entonces, no existía un verdadero sistema de servicios sociales, sino un conjunto fragmentado de iniciativas de acción social y asistencial, regulado por la Ley General de Beneficencia del 20 de junio de 1849. Mediante esta ley, el Estado adquirió la responsabilidad de proteger a las personas con menos recursos a través de los Ministerios y las administraciones locales. También, por la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1963, que reguló la asistencia social y los servicios sociales destinados a los trabajadores en el marco del sistema de la Seguridad Social (Servicio de Rehabilitación y Recuperación de Minusválidos Físicos y Psíquicos y Servicio de Asistencia a Jubilados). La Secretaría General del Movimiento y Organización Sindical también tenía algunas competencias relacionadas con los servicios sociales. Además, había una gran variedad de recursos que sí pertenecían al sector privado, sobre todo en el sentido de la Iglesia y del sector no lucrativo.

Durante el proceso de transición democrática, se produjo un intenso debate sobre las características y la naturaleza del Sistema Español de Servicios Sociales. A finales de 1978, en un contexto muy diferente al de la aprobación de la Ley de Seguridad Social de 1963, se aprobó el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la sanidad y el empleo. Esta ley preveía la creación de lo que hoy se conoce como Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), que está asociado al Ministerio de Sanidad y Política Social. Esta institución se encarga de los temas relacionados con las personas mayores, entre otros, todos los temas derivados de la creación y aplicación del sistema de protección a la dependencia y el desarrollo de políticas y programas relacionados con el envejecimiento de la población. Esta institución también se encarga de la gestión de los servicios sociales auxiliares del sistema de la Seguridad Social y de los planes, programas y servicios de ámbito estatal para las personas mayores y los adultos dependientes, así como de la elaboración de propuestas de normativa básica que garanticen la igualdad de los ciudada-

nos y la cohesión social entre los países.

2.2 | Proceso legislativo

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Con la promulgación de la Constitución Española en 1978, se produjeron algunos cambios en las políticas de discapacidad. Desde un enfoque centrado en la rehabilitación, donde la Ley de Bases de la Seguridad Social es quizás la muestra más representativa; a la promoción de la igualdad de oportunidades y, posteriormente, al enfoque de derechos y no discriminación. El artículo 14 de la Constitución recoge el derecho a la igualdad ante la ley de todos los españoles; en lo que respecta a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que presten la atención y protección necesarias para el disfrute de los derechos del Título I de la Constitución.

La Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) fue aprobada el 7 de abril de 1982 y se basa en los derechos del artículo 49 de la Constitución que reconoce a los discapacitados. El principio de "igualdad de oportunidades" es el principio básico de la ley LISMI y su actuación se basa en la petición de "apoyos complementarios", más allá de la rehabilitación, para garantizar la igualdad real, como ciudadanos con los mismos derechos, de las personas con discapacidad. En esta línea, la ley LISMI creó un sistema de prestaciones económicas y sociales para las personas discapacitadas que no tenían una actividad laboral, por lo que no estaban incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, impulsó políticas de integración laboral a través de la creación de Centros Especiales de Empleo (CEE) y la reserva del 2% de las oportunidades de empleo en empresas de 50 o más trabajadores. Sin embargo, esta ley se basó en el desarrollo de medidas dirigidas a la protección de las personas con discapacidad, más que en la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan su participación activa en la sociedad y el pleno disfrute de sus derechos como ciudadanos.

Ley 51/23, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Durante la última década del siglo XX, empezó a ganar acceso en España el enfoque de derechos y no discriminación que pone el acento no sólo en los apoyos complementarios sino también, y sobre todo, en las influencias para la participación en la sociedad de este colectivo y en la prohibición de determinados comportamientos y prácticas que se consideran inaceptables por su carácter discriminatorio o excluyente.

El indicador más evidente de este enfoque, en España, es la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) que establece un renovado impulso a las políticas de discapacidad mediante la incorporación de nuevos enfoques y estrategias, fundamentalmente de "lucha contra la discriminación" y de "accesibilidad universal". También establece nuevas garantías para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades. Hay dos tipos de garantías: las medidas antidiscriminatorias (prohibición del acoso, de los comportamientos abusivos; de los comportamientos intimidatorios, hostiles y humillantes; de los comportamientos de rechazo; y de los requisitos adicionales; de la accesibilidad y la no discriminación y del ajuste razonable existente...) y las medidas de acción positiva (trato más favorable y apoyo complementario).

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Adultas en Situación de Dependencia, nace con el objetivo de atender la necesidad de las personas en situación de vulnerabilidad que necesitan ayuda para realizar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente su derecho de ciudadanía.

Con esta Ley se creó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Este sistema reconoce el derecho a determinadas prestaciones sociales a un importante colectivo de personas si reúnen las circunstancias personales y sociales pertinentes. Los servicios y prestaciones del SAAD tienen un contenido homogéneo en toda España, se regulan por un

único procedimiento de valoración, son un derecho de las personas en situación de dependencia y su financiación debe ser suficiente para garantizar las obligaciones que corresponden a la administración competente sin limitarla en función de las disponibilidades presupuestarias.

Uno de los rasgos distintivos del SAAD en comparación con otros sistemas similares en el contexto europeo es el enfoque de la Autonomía Personal. En este sistema, los servicios se adaptan a las necesidades individuales del usuario y al respeto de sus preferencias durante el proceso.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Esta ley regula las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Establece tres niveles diferentes de infracción: leve (incumplimiento general de las condiciones básicas de accesibilidad); grave (por acumulación de infracciones) o muy grave.

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

Este es el actual sistema normativo en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

El Real Decreto deroga las tres principales leyes aprobadas en España desde 1982, la Ley 13/1982, la 51/2003 y la 49/2007. Asimismo, consolida en su articulado a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La nueva ley actualiza términos, definiciones, principios y contenidos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esto supone el reconocimiento expreso de que son titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar la plena realización de los mismos.

Asimismo, la nueva ley regula todos los ámbitos sociales, siguiendo una estructura por capítulos y ámbitos similar a la de la Convención. Así, en sucesivos capítulos se regulan los derechos

a la igualdad, la protección de la salud, la atención integral, la educación, la vida independiente, el trabajo, la protección social y la participación en los asuntos públicos.

Además, esta ley también incluye, por primera vez, definiciones de todos los tipos de discriminación, directa e indirecta, que ya han sido cubiertos, y se añaden la discriminación por asociación y el acoso, con el fin de completar el marco legal de prohibición de la discriminación en todas sus manifestaciones.

La nueva ley simplifica y aclara, sin duda, la actual dispersión existente en las leyes derogadas, y elimina la posible contradicción conceptual que puede producirse en textos tan diferentes en el tiempo.

2.3 | Servicios de Apoyo

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) es la plataforma de representación mayoritaria ya que agrupa a unas 3000 asociaciones del sector. Teniendo en cuenta su carácter genérico y transversal, el CERMI ha logrado convertirse en un órgano de interlocución aceptado y reconocido por la mayor parte de las entidades, instituciones y organismos públicos que ejecutan políticas sociales relacionadas con la discapacidad, a través de los medios de comunicación social y foros de representación internacional. Entre las principales organizaciones de personas con discapacidad, todas ellas representadas por el CERMI, se encuentran las siguientes:

- La Confederación Española de organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). Es probablemente la entidad más representativa en España en el marco del sector de las personas con discapacidad intelectual. Fue creada en 1964, y está integrada por más de 800 asociaciones a nivel local en su mayoría. Las entidades que forman parte de la FEAPS gestionan centros y servicios para personas con discapacidad intelectual y sus familias. Realizan tareas de asesoramiento, atención temprana, centros de educación especial, centros ocupacionales, centros especiales de empleo, atención residencial, servicios de ocio, servicios para el futuro y otros servicios.

- La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE). Es la

entidad de referencia para las personas con discapacidades físicas, incluidas las motrices y orgánicas. Está compuesta por más de 1500 asociaciones que realizan actividades de empleo, formación, accesibilidad, promoción de la salud, educación, comunicación e investigación y desarrollo.

– La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) y la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) son plataformas de apoyo al asociacionismo para personas con discapacidad auditiva. Hay más de 200 asociaciones que participan en estas instituciones.

- La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Es la principal entidad de personas con discapacidad visual. Fue creada en 1938 como corporación de derecho público de carácter social, con personalidad jurídica. A diferencia de las anteriores, es una entidad única en el territorio nacional, con delegaciones provinciales y regionales en todo el país. En 1988, la ONCE creó la Fundación Once, que promueve la integración laboral y las actividades de accesibilidad en beneficio de todo tipo de discapacidades. La idea de esta Fundación es el grupo empresarial Fundosa, donde más del 70% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad.

- Otras entidades importantes son Confederación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE), la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES), la Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (PREDIF), la Federación Española de Síndrome de Down (Down España) y Consorcio Autismo España (compuesto por la Confederación Española de Autismo y la Federación Española de Personas con Autismo, FESPAU).

3 | HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1 | Currículum Vitae

El Currículum Vitae será el primer contacto con la empresa y el paso fundamental para conseguir ser convocado a una entrevista personal.

Además, es recomendable adjuntar una carta de presentación que contenga una breve descripción en el aspecto personal y profesional, y los motivos por los que te gustaría trabajar en la empresa.

3.1.1 LOS PUNTOS BÁSICOS QUE DEBE CUMPLIR UN BUEN CURRÍCULUM VITAE SON LOS SIGUIENTES:

- No debe ser muy largo, se recomienda como máximo uno o dos folios.
- Debe ser claro. Donde rápidamente la persona que lo lee pueda saber cuál es tu experiencia. Frases cortas. Vocabulario sencillo, pero no coloquial.
- Debe estar bien organizado: tus datos personales, formación, experiencia laboral, idiomas, etc.
- Intenta destacar aquella información que te hace idóneo para acceder al puesto que buscas. Evita información subjetiva o que no tenga que ver con el tema profesional.

3.1.2 | ¿QUÉ APARTADOS DEBE TENER UN CURRÍCULUM VITAE?

1. Datos personales
2. Formación y estudios: Formación académica.
3. Estudios complementarios.
4. Experiencia profesional.
5. Idiomas.
6. Informática.
7. Otros datos de interés.

3.1.3 | NOTAS QUE NO DEBES OLVIDAR EN UN CURRÍCULUM VITAE:

- El folio debe ser blanco
- La letra clara y fácil de leer, no demasiado pequeña
- Corregir los errores de ortografía
- Que no sea fotocopia

- En caso de adjuntar foto, tiene que ser tamaño carné y reciente, y escaneada, no pegada.
- Papel de calidad y tamaño Dina 4.
- No incluyas datos falsos.
- Puedes resaltar datos en negrita, pero mejor no uses colores.
- El CV debe estar escrito por ordenador. No lo hagas a mano, a no ser que te lo pidan.
- No incluyas datos sobre despidos o períodos de paro o desempleo.

3.1.4 | ESPECIFICIDADES PARA UN CURRÍCULUM VITAE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

En el caso personas con discapacidad, incluir el certificado que lo acredita, incluso indicar el grado de discapacidad en el Currículum Vitae es una decisión personal. Se trata de un dato personal que no se tiene porqué desvelar si no se desea. No hay obligación a ello, aunque sí existe lo que se llama actuar de "buena fe" y no ocultar datos, que quizá puedan ser importantes, para el futuro contratante.

Se aconseja incluirlo si te diriges a una empresa Centro Especial de Empleo o bolsas específicas para personas con discapacidad. Con ello tendrás derecho (y la empresa obligación) de adecuar tu puesto de trabajo y adaptarlo según tus necesidades.

También si vas a presentarte a una empresa, pero deseas te realicen un contrato especial como persona con discapacidad (es decir, para poder acogerte a bonificaciones fiscales y para que la empresa pueda acceder a las ayudas por contratar a una persona con discapacidad). Si no quieres reflejarlo en el Currículum Vitae puedes decirlo de forma personal a la hora de hacer la entrevista o al concertar la cita.

3.2 | Carta de presentación

Se utiliza para solicitar una entrevista y para proponerte como candidato ideal para un puesto de trabajo. Debes destacar tus habilidades y capacidades. Es mejor si das ejemplos reales que se basen en tu experiencia.

Es ideal para autocandidaturas, cuando envías tu CV sin que haya un puesto ofertado. Pero

también para un puesto concreto del que hayas visto una oferta. Si es así puedes referirlo en la carta.

3.2.1 PARTES DE LA CARTA:

- Direcciones: la tuya y la de la empresa a la que escribes (una justificada a la derecha y la otra a la izquierda)

- Fechas (en la parte superior derecha)

- Saludo: Que vaya dirigido a RRHH o a la persona concreta de tu departamento o que te hará la entrevista. Se valora más si va dirigida a alguien con nombre y apellidos. "Estimado Sr.... o responsable de Recursos Humanos"

- Introducción (párrafo 1): explica quién eres, por qué les escribes y por qué quieres trabajar en su empresa.

- Texto de la carta: Tienes que explicar por qué eres el perfil idóneo para ese puesto de trabajo. Qué ofreces: cualidades (responsabilidad, capacidad de trabajo, trabajo en equipo, creatividad, etc.). Porqué quieres trabajar en esa empresa y en ese sector en concreto.

- Despedida: en la despedida solicita que desearías tener una entrevista de trabajo. Puedes decir que tu mismo llamaras en unos días para concretar un día para una cita y así comentar en persona lo que les puedes ofrecer. No utilices el típico "espero su llamada" o "espero noticias tuyas". Sé firme y preséntate disponible y abierto a trabajar en su empresa "Me gustaría solicitarles una entrevista de trabajo para poder acceder a este puesto de empleo que ofertan. Llamaré en unos días para concretar con ustedes una reunión o cita para tratar este tema"

- Como colofón: despedida formal y firma. "Le saluda atentamente. Firma"

Algunos aconsejan añadir tu número de teléfono en este apartado, así el responsable de personal que este leyendo la carta lo tiene más a mano por si le ha interesado tu carta.

3.2.2 | DETALLES QUE TIENES QUE TENER EN CUENTA:

- Que sea breve. No más de un folio.
- Papel de calidad y en DINA 4.
- Que sea original, no fotocopia.
- El sobre también debe estar impoluto, y con los datos claros y sin tachones.

- Como siempre, redacta con frases cortas y claras.
- Trata a tu interlocutor de usted.
- Corregir ortografía.
- Si nunca has trabajado, puedes destacar tus habilidades sociales, o en trabajos de prácticas o como voluntario.

3.3 | Entrevista de trabajo

Una vez hemos pasado el filtro y nos llaman para una entrevista, ¿qué debemos hacer? ¿debemos hablar sobre nuestra discapacidad con total naturalidad u obviarlo?

En la entrevista es muy importante informar bien sobre nuestra discapacidad, sin dar por hecho que el entrevistador sabe en qué consiste la misma y qué implicaciones tiene para el puesto. En este punto es muy importante mostrar seguridad y hablar sin tabús ni miedos sobre nuestra discapacidad, sentirla como algo que suma y no que resta. Si creamos dudas, misterio o inseguridades al respecto, se las transmitiremos al entrevistador, haciéndole pensar que es un problema.

Además es importante aclarar bien las inquietudes que pueda tener nuestro entrevistador, con el fin de no perder una oportunidad de empleo porque él supuso que no éramos capaces de realizar el trabajo o nosotros no supimos explicarle que nuestra discapacidad no era impedimento para el mismo. Es importante que “eduquemos” en discapacidad a las personas que nos entrevistan, porque no suelen ser expertos y pueden hacerse una idea equivocada. En este sentido, no hemos de tener miedo a preguntar al entrevistador si le quedan dudas al respecto, utilizando fórmulas como: “en ocasiones las empresas tienen preocupaciones a la hora de contratar a una persona con discapacidad. ¿Tiene usted dudas sobre mi discapacidad? Estaré encantado de responderlas”. De este modo nos verán decididos y seguros de nosotros mismos”.

Algunos argumentos/técnicas para demostrar que nuestra discapacidad no es obstáculo, pueden ser los siguientes:

- Convertir nuestras aparentes debilidades en fortalezas. El hecho de tener una

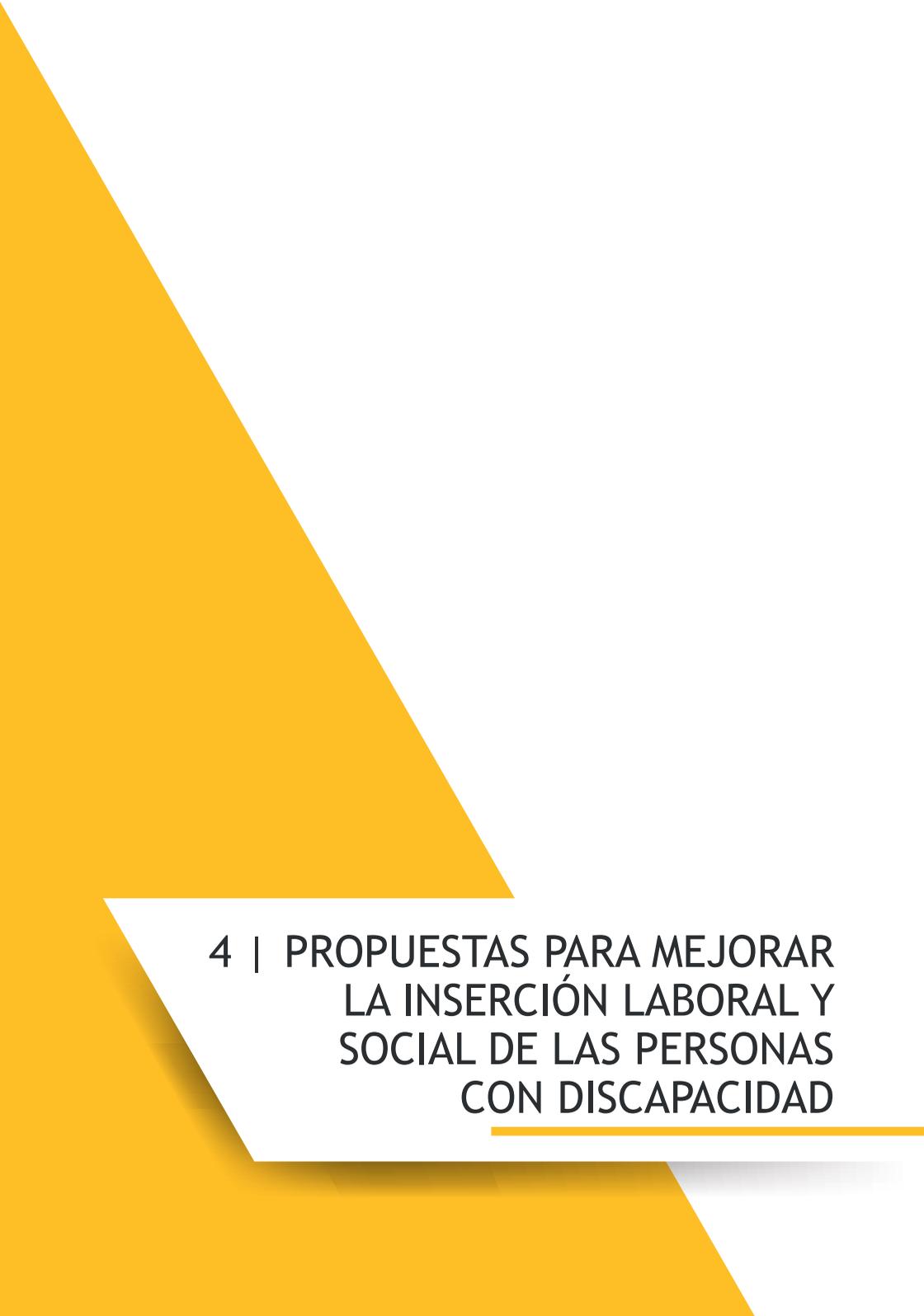
discapacidad me ha hecho desarrollar muchas competencias como la superación, la capacidad de adaptación o aprendizaje, imaginación, creatividad, motivación, etc. Cada persona tiene que buscar las suyas.

- Poner ejemplos reales de antiguos trabajos que hemos desempeñado o de situaciones del día a día en las que nos hemos desenvuelto bien sin que la discapacidad nos haya afectado.

Dicho esto, la discapacidad no debe convertirse en el tema central de la entrevista ya que el objetivo es que vean a la persona más allá del certificado de discapacidad. Hemos de aprovechar la entrevista para vendernos y hablar más sobre nuestro perfil: experiencia, formación, idiomas y todo lo que aporte valor a nuestra candidatura.

• Recapitulando las recomendaciones básicas para abordar una entrevista de trabajo, podemos enumerar las siguientes:

- Hablar de la discapacidad con naturalidad y de forma positiva.
- Resolver todas las dudas del entrevistador, de cara a desterrar prejuicios y estereotipos que dan lugar a ideas equivocadas.
- Desmitificar la discapacidad, educando al empleador y mitigando sus miedos.
- Resaltar nuestra capacidad por encima de nuestras limitaciones.
- Poner ejemplos reales de trabajos anteriores y de otras situaciones de la vida en la que nos hemos desenvuelto bien sin que la discapacidad sea un obstáculo.
- No convertir la discapacidad en el tema central de la entrevista y poner el foco en los valores y competencias que nos convierten en idóneos para el puesto.



4 | PROPUESTAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación vamos a enumerar algunas propuestas estratégicas que ayudarían a mejorar la inserción laboral y social de personas con discapacidad en España.

- Mejorar y reforzar la manera de presentar a las personas con discapacidad como válida para desarrollar las capacidades y competencias necesarias en el puesto de trabajo. Consistiría en un incremento de marketing de imagen de estas personas, que refuerce la imagen ante el empresario de ser profesionales que cuentan con todas las capacidades necesarias para el buen desempeño de la tarea encomendada.

- Reforzar la motivación de las personas con discapacidad revisando cada contrato con las empresas y realizando un seguimiento del compromiso adquirido entre empresario y profesional. Evitando así, posibles situaciones de desajuste o explotación, favoreciendo la desmotivación del trabajador.

- Análisis del trabajo, a través de la recogida de información y observación continuada de las personas con discapacidad para conocer su evolución, progreso y poder realizar de forma exitosa una adaptación del puesto de trabajo y sus características. Esto permitiría además mejorar la oferta formativa específica que cada profesional requiere.

- Del análisis del trabajo se desprende también el análisis y diseño de tareas. Esto facilitaría conocer cuáles son los aspectos y tareas que más dificultades presentan en la realización al trabajador, además de conseguir una herramienta útil para estructurar y organizar la formación que pudiera necesitar.

- Entrenamiento de la autonomía como trabajador para prepararlo para las rutinas que la vida laboral conlleva. Se trata de la aplicación de técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del empleador.

- El afrontamiento de situaciones de mayor dificultad dentro del lugar de trabajo. Estas situaciones deberán ser afrontadas aplicando estrategias de modificación de conducta que

nos lleven a conseguir los estándares del lugar de trabajo concreto.

- Incremento de los sueldos de los trabajadores, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar también los beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención sociosanitaria.

- Aumento de las habilidades que den opciones al individuo. De esta forma, las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto le serán válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.

- Incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

- Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios. De esta manera, los empresarios y la sociedad en general comenzarán a asumir que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

- Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos, jugando un papel valorable dentro de la empresa y dentro de la comunidad en general.

- Clarificación de sus intereses y capacidades, teniendo en cuenta siempre a la persona y permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración.

- Aumento de las oportunidades de interacción de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan

aislado. Que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

- Aumento de la implicación del empleador, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

- Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo, favoreciendo la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, implicando al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que es un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas que cualquiera, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.

- Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

- Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades mas severas, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene mas difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, formación a la carta.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario.

- Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador con discapacidad, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora

del empleo.

- Aumento de la competencia personal, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de autocompetencia.

- Mejora de los apoyos, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.

- Visión de la global sin limitarnos a proporcionar integración en el trabajo sino mas allá. La actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar los recursos necesarios en el empleo, sino también en otros lugares importantes para la persona.

- Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad. No solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, sino teniendo en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que, al igual que cualquier persona, puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

REFERENCIA

• JIMÉNEZ LARA, Antonio y HUETE GARCÍA, Agustín (2009): “Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos”. Universidad de Salamanca.

• CENTAC CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA ACCESIBILIDAD

www.centac.es

• Fundación Adecco 2019:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/Muy-validos-para-el-empleo-guia-lectura-facil.pdf>

• Plena Inclusión Madrid. “Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad”:

[https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/Preparadores Laborales.pdf](https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/PreparadoresLaborales.pdf)

• DISCAPNET:

<https://www.discapnet.es/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”