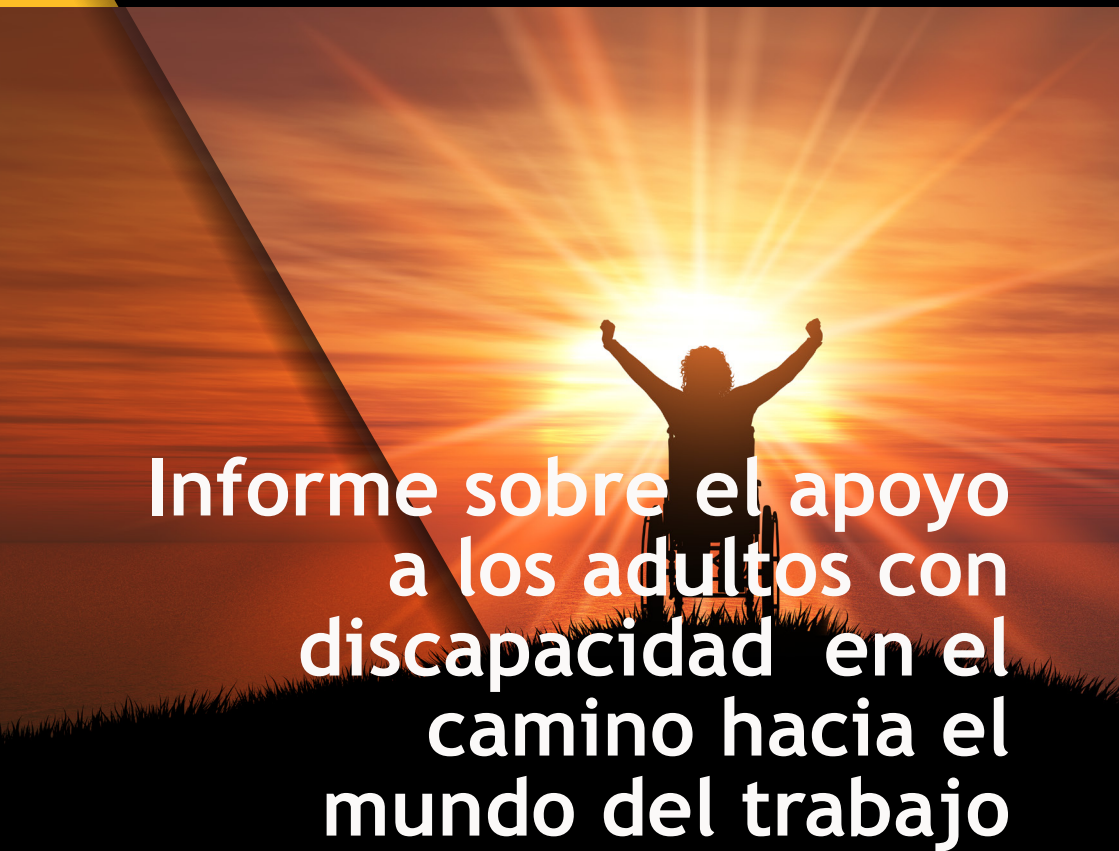




QUALIFYING DIFFERENCES



Informe sobre el apoyo a los adultos con discapacidad en el camino hacia el mundo del trabajo

L
o
r
e

Universidad de Masaryk (MUNI)
Instituto de Investigación en Educación Inclusiva
República Checa

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Elección de la futura profesión y educación (escuela) | 1 |
| Apoyo para encontrar o mantener un trabajo y aumentar las posibilidades de empleo | 3 |
| Ejemplos de buenas prácticas | 7 |
| Folletos y manuales - una selección de ejemplos | 8 |
| SENEL - Un perfil personal y profesional (Pasaporte al Empleo) | 9 |
| Ejemplo 1 - El camino de la Sra. L hacia el trabajo | 10 |
| Ejemplo 2 - El camino del Sr. H hacia el trabajo | 11 |
| Lista de fuentes de uso | 14 |

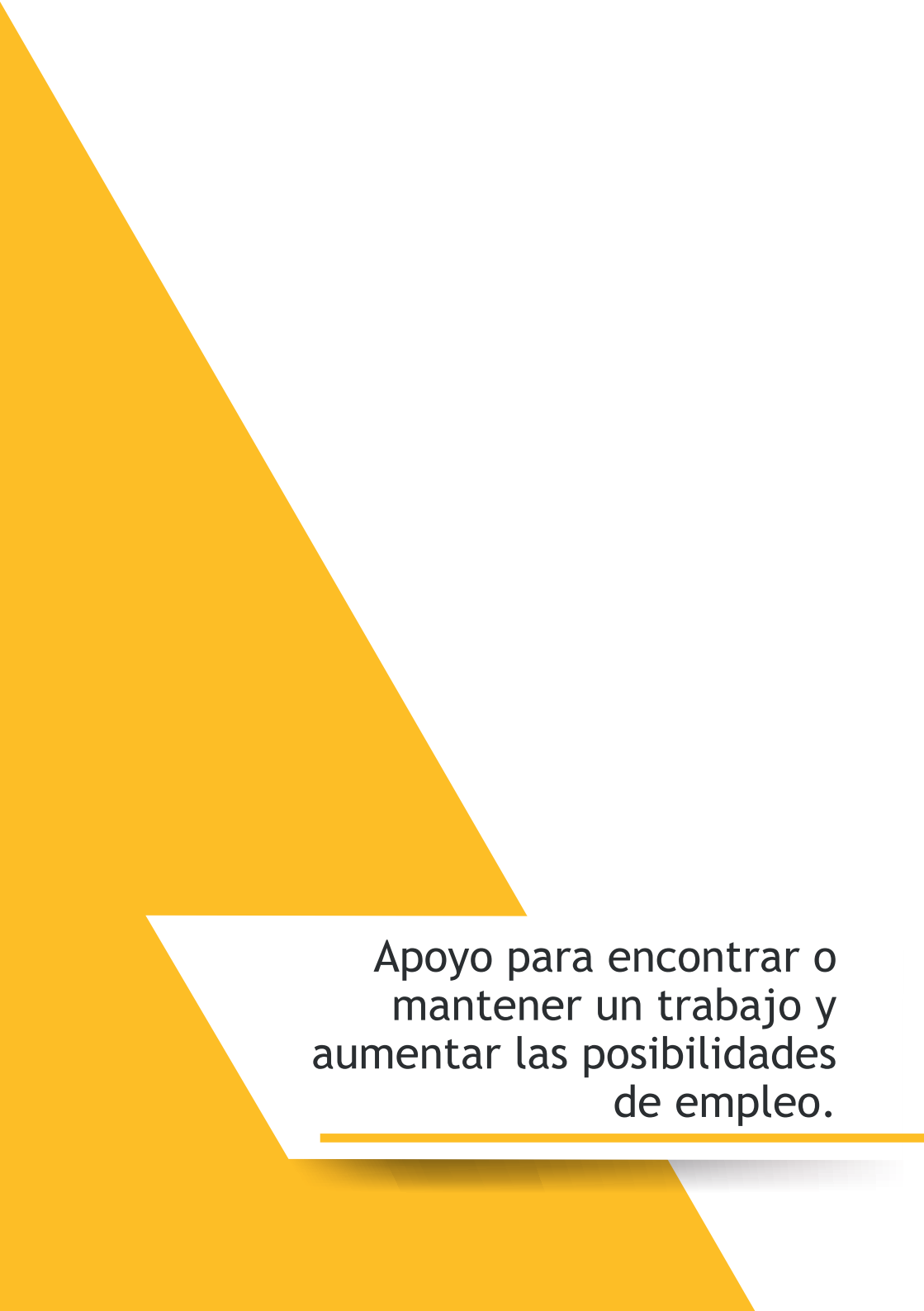
Elección de la futura profesión
y educación (escuela)

Palabras clave: *asesores en las escuelas, centros de asesoramiento fuera de las escuelas, asesoramiento profesional en las autoridades laborales*

Las escuelas primarias de la República Checa cuentan con asesores (un orientador educativo, a veces un pedagogo especial, a veces un psicólogo escolar) que ayudan a los alumnos a elegir una profesión futura y un centro educativo adecuado para su formación profesional. Además, por supuesto, los profesores de las clases y de las asignaturas profesionales asesoran. El tema educativo "El hombre y el mundo del trabajo" aborda, entre otros, estos temas en la enseñanza. En los centros de enseñanza secundaria o durante la formación profesional, el asesoramiento se centra en el empleo tras la conclusión de la formación profesional.

Fuera de la escuela, existen centros de asesoramiento como un **centro pedagógico especial** (centrado en niños y alumnos con necesidades educativas especiales) o un **centro de asesoramiento pedagógico-psicológico**. Sus tareas incluyen también el asesoramiento profesional.

Las autoridades de empleo incluyen centros de información y asesoramiento centrados en la elección y el cambio de profesión. Proporcionan a los alumnos (profesores y asesores) información sobre los campos de estudio, las escuelas y las oportunidades de formación continua, sobre las demandas y los requisitos de las profesiones individuales, sobre la situación del mercado laboral en la región y en toda la República Checa. Realizan diagnósticos profesionales (laborales) para evaluar los requisitos profesionales y determinar los intereses profesionales.



Apoyo para encontrar o
mantener un trabajo y
aumentar las posibilidades
de empleo.

Palabras clave: *programa de tránsito, empleo con apoyo, organizaciones sin ánimo de lucro, autoridad laboral, rehabilitación ocupacional, rehabilitación social, talleres de terapia social*

No es fácil para las personas con discapacidades o desventajas encontrar y mantener un empleo. Las razones son varias: la baja o insuficiente cualificación, la poca confianza en sí mismo y el poco interés de los demandantes de empleo, la falta de información, de servicios de asesoramiento y asistencia, los prejuicios, etc. (Procházková, L. 2015).

Hacia el final de la educación, un **programa de tránsito** puede ayudar a los jóvenes con necesidades educativas especiales (mientras aún son alumnos). Su objetivo es mediar la experiencia en un entorno laboral normal y aumentar las oportunidades en el mercado laboral. Se ofrecen prácticas individuales con apoyo asistencial. El programa de transición permite conocer el trabajo en un entorno laboral ordinario, desarrollar habilidades y competencias laborales, sociales y comunicativas (trabajo en el lugar de trabajo, desplazamiento al lugar de trabajo, división del trabajo, comunicación con los compañeros, etc.), la experiencia refuerza la confianza en sí mismo, la independencia y el interés por el trabajo. Lo ofrecen organizaciones sin ánimo de lucro.

Las personas desfavorecidas en el mercado laboral (personas con discapacidades, desventajas sociales, tras cumplir una condena, tras un tratamiento de adicción, personas con una educación baja o incompleta, etc.) necesitan un apoyo específico, intensivo e individual. El sector no lucrativo les ofrece principalmente este apoyo en forma de **empleo con apoyo**.

El empleo con apoyo es un conjunto de servicios cuyo objetivo es proporcionar a una persona con ese apoyo, para que encuentre y mantenga un lugar en el mercado laboral abierto con la misma remuneración. Se trata de ayudar a conseguir o mantener un empleo. El apoyo es individual, personal y continuo y se ofrece antes y después del empleo. Antes de empezar, se centra en ayudar a aclarar lo que uno quiere y puede hacer, cómo redactar un CV y una carta de presentación, dónde buscar un trabajo, cómo responder a un anuncio de empleo, cómo preparar una entrevista, etc. Después de aceptar el trabajo, se puede ayudar con la iniciación en el lugar de trabajo en forma de asistente laboral en el periodo inicial.

El empleo con apoyo hace hincapié en el enfoque activo de la persona para su propio empleo e inclusión. El empleo con apoyo existe en la República Checa desde 1995. La primera agencia se llamó Rytmus y se estableció en Praga. Sigue prestando sus servicios, ahora en varios lugares de la República Checa. A lo largo de los años, han surgido otros proveedores de empleo con apoyo. Son organizaciones sin ánimo de lucro. Algunas se centran sólo en un grupo determinado de personas, por ejemplo, Tichý svět (Mundo tranquilo) sólo en personas con discapacidad auditiva, otras no tienen un grupo objetivo limitado, por ejemplo, AGAPO en Brno. Su papel en la promoción de la integración de las personas desfavorecidas en el mercado laboral es crucial.

Las **organizaciones sin ánimo de lucro** ofrecen apoyo a las personas en los ámbitos del empleo, la vivienda, el desarrollo personal y el desarrollo de la independencia durante la adolescencia y la edad adulta y tienen como objetivo aumentar la calidad de vida de estas personas y sus familias. Las organizaciones sin ánimo de lucro ofrecen ayuda y apoyo a las personas con discapacidad y a las personas con desventajas sociales, así como a los empresarios y a las familias de las personas con discapacidad.

El alcance del apoyo incluye asesoramiento básico y específico, empleo con apoyo (encontrar o mantener un trabajo), formación en habilidades sociales (rellenar formularios y hacer recados en las oficinas públicas, viajar en transporte público, utilizar el teléfono móvil y el ordenador, etc.), un programa de transición (conocer el entorno laboral en forma de prácticas individuales asistidas). Las personas pueden utilizar el asesoramiento en línea y las reuniones personales. Estos servicios se denominan rehabilitación social.

Cualquier persona que busque trabajo en la República Checa puede dirigirse a las autoridades de empleo. Estas registran a la persona como solicitante o demandante de empleo, le proporcionan información básica y ofrecen a las personas con discapacidades rehabilitación laboral o reciclaje.

La rehabilitación laboral es una de las herramientas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad. Se trata de una actividad continua destinada a obtener y mantener un empleo

adecuado para una persona con discapacidad. Incluye, en particular, actividades de asesoramiento centradas en la elección de la profesión, la elección de un empleo u otra actividad remunerada, la preparación teórica y práctica para el empleo, la mediación, el mantenimiento y el cambio de empleo y la creación de condiciones adecuadas para el empleo u otra actividad remunerada (Ley de Empleo nº 435/2004, Recop.). También se pueden organizar cursos de reciclaje especializados para personas con discapacidad.

Sin embargo, hay varias personas con discapacidades o desventajas que no encuentran un trabajo en el mercado laboral. Pueden recurrir a los servicios sociales. Los talleres de terapia social son uno de ellos. Son "servicios ambulatorios que se prestan a las personas con autosuficiencia reducida debido a una discapacidad, que no pueden encontrar un lugar a través del mercado de trabajo abierto o protegido por esta razón" (Ley de Servicios Sociales nº 108/2006 Coll., modificada). El objetivo de este servicio es el apoyo a largo plazo y regular para el desarrollo y la mejora de los hábitos de trabajo y las habilidades a través de la terapia de trabajo social. Otro objetivo es prevenir la exclusión social que puede producirse en las personas con discapacidades o desventajas que no tienen un empleo.

The image features a bright yellow background with a white banner at the bottom. The banner has a pointed left edge and a horizontal line underneath the text. The text is in a dark, sans-serif font.

Ejemplos de buenas prácticas

Existen varios materiales que pueden ayudar a la orientación laboral de las personas con discapacidad en la República Checa y que aconsejan cómo hacerlo (**folletos, asesores, manuales, etc.**).

Informan sobre los grupos específicos seleccionados, suelen centrarse en las áreas en las que estas personas pueden tener dificultades, en las que necesitan apoyo y cuál es su potencial. Especifican qué tipo de apoyo es apropiado proporcionar. Asesoran a los empresarios sobre cómo proceder si emplean o quieren emplear a una persona con discapacidad (por ejemplo, dónde encontrar información en la legislación, si tienen derecho a ayudas económicas, cómo adaptar el entorno y las condiciones de trabajo).

Ayudan a los asesores, asistentes o profesores a ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajo, vivienda o, en general, a apoyar su desarrollo e independencia.

Por último, pero no por ello menos importante, ayudan a las propias personas con discapacidad, ya que les explican de forma clara y concisa cómo proceder a la hora de buscar trabajo o vivienda, comunicarse con los demás, hacer frente a las cosas y asumir la responsabilidad de sí mismos y de sus vidas. Suelen guiar paso a paso, ofreciendo plantillas para un currículum, una carta de presentación, cómo preparar una entrevista de presentación, pero también cómo darse cuenta de lo que una persona quiere de la vida, cuáles son sus puntos fuertes y sus posibilidades.

Folletos y manuales: una selección de ejemplos:

APLA Jižní Morava (2014). Metodika podpora osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu. [Metodología de apoyo a las personas con TEA para encontrar un trabajo en el mercado laboral]. Brno: APLA Jižní Morava. (24 páginas) - para empresarios y demandantes de empleo
Kavalířová, K. (2012). Nevidomý ve vaší firmě. [Una persona ciega en su empresa]. Praga, Okamžik. (52 páginas)

Sdružení Práh (2013). ¡Jdu do toho! Rádce uchazeče o zaměstnání (pro osoby s psychotickým onemocněním). Guía para la búsqueda de empleo (para personas con enfermedades psiquiátricas)

cas). Brno: Sdružení Práh. (31 páginas + 4 apéndices con muestras de CV, carta de presentación, contrato de trabajo, rescisión del contrato)

SENEL - cartera para personas con discapacidad (Pasaporte al Empleo) y una pequeña guía para los empleadores (Miniguía para los Empleadores) - ambos documentos pueden descargarse en cuatro idiomas (inglés, checo, finlandés, alemán)

Rytmus (2005). O tom, jak Tom hledá práci... a agentura podporovaného zaměstnávání pomůže. Tom busca un trabajo... y una agencia de empleo con apoyo le ayudará]. Praha: Rytmus. (18 páginas de información + un juego)

SENEL - Un perfil personal y profesional (Pasaporte al empleo)

El perfil personal y profesional está destinado a las personas que van a buscar trabajo. En él, se recoge información sobre uno mismo, sus habilidades, intereses y experiencia previa. Sirve para dar a conocer lo que uno ya sabe, es capaz de hacer y lo que puede ofrecer al futuro empleador. Al mismo tiempo, uno puede señalar lo que le causa problemas, dónde necesita ayuda y apoyo, y a qué tipo de problemas se enfrenta. Uno crea un perfil para sí mismo, pero también puede proporcionarlo al empleador con el que va a solicitar un trabajo y al que quiere presentarse. Al crearlo, se puede trabajar con un profesor, un consejero, un padre, etc.

El perfil se basa en la idea de que cada persona tiene puntos fuertes, habilidades y competencias individuales. También se dedica mucho espacio a las actividades de ocio y a los intereses, porque es posible que los jóvenes no tengan todavía suficiente experiencia laboral. Está dividido en subpartes. Cada una de ellas contiene preguntas que facilitan que la persona presente sus competencias y conocimientos. Es posible escribir información en el perfil, pero también es posible adjuntar fotos o vídeos. El perfil existe en formato pdf para su descarga, pero también es posible crearlo mediante Google Sites y compartirlo directamente con el empleador (o consultor) en Internet. Además del perfil, también se ofrece aquí una plantilla para crear un CV.

Este perfil (pasaporte) existe en cuatro variantes nacionales e idiomas (inglés, checo, finan-

dés, alemán), se puede encontrar en pdf aquí (<https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/passport-new/>).

El perfil fue creado durante el proyecto The Special Education Needs Employment Links (SENEL), que fue cofinanciado por la Unión Europea, el programa Erasmus+ Key Action 2 (cofinanciado por el programa Erasmus + Key Action 2 de la Unión Europea) (2015-2017).



Laakkonen (2016): <https://ilonalaakkonen.wordpress.com>

Ejemplo 1 - El camino de la Sra. L hacia el trabajo

La señora L. tiene una discapacidad intelectual. Después de la escuela primaria, fue a una escuela de prácticas (en la República Checa, una escuela de prácticas es una de las opciones de educación secundaria para personas con discapacidad intelectual). Durante su visita, se le ofreció la oportunidad de participar en un programa de transición: un puesto de trabajo individual con un asistente.

Aceptó esta opción tras consultarlo con sus padres y la escuela. A lo largo de un año, realizó prácticas en cafeterías, un entorno que le interesaba. Se familiarizó con el entorno y las actividades, aprendió nuevas habilidades, adquirió nuevas competencias laborales y desarrolló sus habilidades de comunicación, acostumbrándose al equipo de trabajo y a los diferentes

visitantes de la cafetería.

Tras dejar la escuela, pasó a un programa de empleo con apoyo ofrecido por la misma organización sin ánimo de lucro que el programa de tránsito anterior. La Sra. L. aún no tenía las ideas claras sobre lo que quería hacer. El primer paso fue identificar sus habilidades, intereses, puntos fuertes y dificultades, y en función de ellos se determinó un plan de apoyo. El plan se centra en la búsqueda de puestos de trabajo, la solicitud de los mismos, la negociación con el empleador y la adaptación a un nuevo trabajo con el apoyo de un asistente en el marco del empleo con apoyo. El objetivo es desarrollar las habilidades y competencias laborales de la Sra. L. para apoyar su motivación e interés por el trabajo. La Sra. L. quiere trabajar, es cariñosa, está dispuesta a aprender cosas nuevas, ha superado su miedo a preguntar cuando no sabe algo y está intentando desarrollar su comunicación y sus desplazamientos al lugar de trabajo. Estos son sus puntos fuertes que hay que potenciar.

Puntos importantes:

- Cooperación entre la escuela y el sector no lucrativo - servicios sociales dirigidos a la transición de la escuela a la carrera profesional ofrecidos durante la educación.
- Servicios de seguimiento - se ofrece un apoyo adecuado después de dejar la escuela.
- Disposición de la persona - interés por el trabajo, actitud activa, voluntad de trabajar en uno mismo.
- Buena experiencia previa - en el trabajo durante la experiencia laboral, posibilidad de apoyo si se necesita, centrado no sólo en hacer el trabajo sino también en ir y venir del trabajo, desarrollo de la comunicación.
- Entorno de apoyo - familia, asistentes, compañeros
- Servicios gratuitos - programa de tránsito y empleo con apoyo.

Ejemplo 2 - El camino de la Sr. H hacia el trabajo

El Sr. H. es un hombre con esquizofrenia paranoide. Ya en el momento de su ingreso en el hospital psiquiátrico, se estaba cooperando con los servicios sociales (comunicación con el Sr. H. y su familia) sobre su vida después de salir del hospital. Antes del alta hospitalaria (con 3

semanas de antelación) se encontró un puesto de trabajo en un taller de clasificación de ropa de la tienda de caridad Baltazar, con un horario de trabajo inicialmente de 4h/día/3 días/semana, un empleo adecuado, un periodo de prueba de 3 meses.

Todo el equipo estaba preparado de antemano para la llegada del Sr. H. (se explicaron las circunstancias de su enfermedad y su comportamiento, el equipo decidió aceptar al Sr. H.).

Dificultades del Sr. H.: delirios (al principio la llamada sintonía delirante, más tarde delirios persecutorios), sobre todo sensación de control, lectura o incrustación de pensamientos, alucinaciones (alteraciones de la percepción), conspicuidad conductual, a veces incluso comportamientos agresivos ininteligibles e incomprensibles para los que le rodean.

Puntos importantes:

- Seguimiento del tratamiento - cooperación del hospital psiquiátrico con los servicios sociales y la familia durante la hospitalización
- Perspectiva laboral - oferta de trabajo inmediatamente después de finalizar el tratamiento hospitalario (sensación de sentido, asumir la responsabilidad de la propia vida)
- Condiciones de trabajo que responden a la persona - ajuste del lugar de trabajo, descripción del puesto y horas de trabajo, pero con el habitual periodo de prueba de 3 meses.
- Formación y preparación del equipo de trabajo que contribuya a la aceptación y la voluntad de ayuda.
- Cooperación continuada entre los servicios sociales, el empleador y el hospital (con la mediación del trabajador social del servicio social), intensiva durante el periodo de prueba y luego reducida en intensidad.
- Uso de apoyo de psiquiatra/psicólogo en un entorno ambulatorio como condición para la admisión (una reunión mensual con un psicólogo en el lugar de trabajo durante 1 año)
- Empleo inicial en forma de servicio comunitario
- Tras un año de buena experiencia con el enfoque laboral del Sr. H., se encontró apoyo para encontrar un trabajo principal: un puesto en el zoológico cuidando recintos de animales grandes.
- Los grandes esfuerzos de todos los implicados dieron como resultado la exitosa reintegración de una persona con esquizofrenia en el proceso laboral.

En conclusión...

Esencial para apoyar a las personas con discapacidades o desventajas en su camino hacia el trabajo

Conexión de los servicios ofreciendo un enfoque integral.

Seguimiento de los servicios (a la escuela, al tratamiento, a la puesta en libertad después de cumplir una condena, etc.).

Implicación de las familias y de las personas relevantes en todo el proceso de apoyo.

Búsqueda de empleo a medida - voluntad / necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a la persona, pero con ajustes / alivio sólo cuando sea necesario.

Apoyo y acompañamiento continuos - al aclarar las capacidades, competencias y posibilidades, al buscar trabajo, al formarse en el lugar de trabajo; durante cualquier dificultad que pueda suponer un empeoramiento del rendimiento y la pérdida del empleo).

Centrarse en el potencial, las posibilidades y las competencias de la persona discapacitada.

Tanto las personas con discapacidad como los empresarios necesitan apoyo.

Listado de fuentes consultadas:

Employment Act No. 435/2004 Coll., as amended, Part III - Employment of Persons with Disabilities, Part V - Active Employment Policy

PROCHÁZKOVÁ, L. (2015). Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí. [Oportunidades de emprego para pessoas com deficiência - tendências atuais na República Checa e no estrangeiro]. Brno: Masarykova univerzita. doi: 10.5817/CZ.MUNI.M210-8135-2015.

Pdf disponível em MuniSpace (<https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/804>).

Social Services Act No. 108/2006 Coll., as amended.



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.”