

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Accesibilidad Universal en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Accesibilidad en Hardware, Software y Web



Diseño de una plataforma web de orientación laboral accesible para personas con discapacidad

Casado García, Carlos Antonio. Dip Gestión y Administración Pública

Trabajo Fin de Máster de Accesibilidad Universal y Diseño para Todos. Universidad de Jaén

Tutora: Yolanda M^a de la Fuente Robles. Catedrática de la UJA

Resumen

En la actualidad, las Tecnologías de la información y de la comunicación se han convertido en el mayor canal para comunicarse y transmitir conocimientos a nivel mundial sirviendo como mecanismo de ayuda en los procesos de orientación con personas con algún tipo de discapacidad van a contribuir a mejorar sus potencialidades para ofrecer un servicio adecuado a las necesidades personales de cada individuo.

La aparición de internet en nuestras vidas ha revolucionado la forma de comunicarse, la red permite que cualquier persona pueda acceder a cualquier tipo de información y conocimiento en cualquier momento y en cualquier lugar.

La Sociedad de la información y las Tic van a constituirse como factores determinantes dentro del proceso de la integración social laboral de las personas con discapacidad.

Se está produciendo un proceso de evolución en el marco de la orientación profesional con el uso de las nuevas tecnologías evolucionando hacia un modelo de teleorientación que se va a distinguir por usar las tecnologías de la información y de la comunicación como un recurso más dentro del proceso de orientación laboral.

Este trabajo se configura como un trabajo de investigación que tiene como objetivo principal la creación de una plataforma web de orientación laboral accesible para personas con discapacidad.

Es un estudio descriptivo, el cual se centra en el análisis de las características que presentan las plataformas que prestan servicios de orientación profesional a personas con discapacidad.

Esta plataforma pretende ser un espacio virtual que fomente la integración laboral entre el colectivo de discapacitados y constituirse como un mecanismo usable y accesible que mitigue las barreras de acceso a la red.

Palabras clave:

Accesibilidad Web, Plataforma, Orientación Laboral, Discapacidad, Web 2.0, Integración laboral.

1. Introducción

La orientación profesional está adquiriendo cada día más importancia como mecanismo clave dentro del proceso de búsqueda de empleo. La situación laboral en la actualidad, refleja una estadística progresiva de elevadas tasas de desempleo que requieren la necesidad y la obligación de establecer por parte de las instituciones gubernamentales competentes unas medidas, políticas de empleo que activen y fomenten la empleabilidad, acompañadas de programas dirigidos a que la orientación, como principio de integración en el mundo laboral no sea excluyente en general, y especialmente, para las personas con discapacidad que cuentan con un menor índice participativo en el sector productivo de la sociedad.

En la sociedad actual, el uso de las TIC en cualquier ámbito educativo y profesional es algo común y cotidiano. Se está produciendo un proceso de evolución en el marco de la orientación profesional con el uso de las nuevas tecnologías de formación, comunicación, información y aprendizaje, facilitando el acceso a una orientación de calidad con programas dirigidos a grupos de personas y colectivos en riesgo de exclusión que de otra forma tendrían problemas para acceder a ella.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo el diseño y creación de una patente consistente en la creación de una "Plataforma web de orientación laboral accesible para personas con discapacidad", garantizando el cumplimiento del nivel AAA de la WCAG 2.0 que establece la WAI (Web Accessibility Initiative).

Paralelamente va a perseguir la consecución de otros objetivos específicos como:

- Establecer un punto de encuentro entre empresas ofertantes de trabajo y personal demandante de empleo con algún grado de discapacidad, realizando funciones de intermediador laboral.
- Creación de un espacio virtual donde se

ofrezca información actualizada acerca de la formación específica necesaria para personas con discapacidad con el objetivo de ayudar a su inserción.

- Promover la integración de discapacitados en la sociedad de la información y del conocimiento.
- Aumentar en número la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar el autoempleo entre el colectivo de discapacitados.
- Fomentar el empleo en mujeres con discapacidad.

Surge la iniciativa de crear esta idea ante la necesidad de que cualquier medio de orientación laboral incluya la diversidad y no sea un servicio que propicie la exclusión. Las personas discapacitadas encuentran a veces problemas para poder acceder a los medios tradicionales de información y orientación como por ejemplo sucede con las personas de movilidad reducida, problemas de tiempo, residencia en localidades donde no existen servicios presenciales de orientación, etc.

Con la puesta en marcha de esta plataforma, lo que se pretende es poner en funcionamiento una nueva manera de plantear la orientación laboral adaptándola a los nuevos tiempos y a las nuevas tecnologías diseñando un portal web accesible, usable y práctico.

El objetivo es crear un espacio virtual a través del cual cualquier persona pueda acceder desde su domicilio a los recursos ofertados y a la información online actualizada sobre el mercado laboral.

Intentar superar las barreras específicas que muchas personas discapacitadas sufren para acceder a los servicios tradicionales de orientación es una apuesta más que un reto, ya que por ejemplo, a las personas con problemas de movilidad física o sensorial se les debe facilitar la utilización y beneficio que aportan positivamente estos servicios.

Lo que se pretende conseguir con esta idea innovadora es que cualquier persona con

discapacidad pueda recibir (si lo necesita o tiene dificultades para acceder a los servicios presenciales) una orientación a distancia adecuada.

Actualmente, no todos los sitios web están diseñados y pensados para facilitar el acceso a las personas con discapacidad en general, ni cumplen las pautas internacionales de accesibilidad, siendo un problema que se encuentran diariamente millones de personas discapacitadas en el planeta que no pueden utilizar la Web.

Lo correcto en cuanto a la dificultad de accesibilidad a las webs es que estuviesen diseñadas pensando en la diversidad de usuarios que pudieran acceder a ellas. Esto no sucede así, ya que en determinadas ocasiones el mal enfoque del diseño por parte de creadores y programadores web da lugar a que sea realmente complicado acceder a algunas páginas cuando el usuario es una persona con algún tipo de discapacidad.

La web debe ser accesible para todos, estando adaptada para que cualquier discapacitado pueda acceder a ella, compartiendo la definición que establecen de accesibilidad web Lara y Martínez:

"La facilidad de uso de forma eficiente, eficaz y satisfactoria de un producto, servicio, entorno o instrumento por personas que poseen diferentes capacidades".

(Lara y Martínez, 2006:10)

Fases de la investigación

Debido a la diversidad de instituciones y entidades públicas o privadas existentes en el territorio español dedicadas a la ayuda e inserción de las personas discapacitadas, he decidido centralizar el estudio desde una triple perspectiva:

- Webs de los distintos portales autonómicos, para la cual se ha tomado como referencia la página del servicio empleo estatal www.sepe.es.
- Webs de los servicios de orientación profesional de las ccaa, para lo cual se

ha tomado como referencia la página www.todofp.es.

- Webs de entidades privadas que trabajan con el colectivo de discapacidad.

En la *primera fase* de la investigación he realizado un análisis descriptivo de los servicios de orientación que ofrecen las distintas plataformas.

Tras el análisis de las plataformas que prestan servicios de orientación laboral y el estudio de las características que diferencian a cada una de ellas, he comprobado que existen plataformas que presentan espacios exclusivos dentro de su página web dedicados a personas con discapacidad con información sobre distintos tipos de recursos de orientación (como sucede en el caso de Asturias y Castilla y León). En otros casos, lo que sucede es que no tienen ningún apartado específico para estas personas, si no que se encuentran englobados dentro del colectivo de usuarios de esa web.

Compruebo personalmente como al pasarle el validador de accesibilidad a algunas de estas plataformas presentan problemas de accesibilidad.

Todo esto me hace plantearme la necesidad de crear una plataforma web dedicada exclusivamente a personas con discapacidad utilizando las nuevas tecnologías en la gestión de dicha plataforma y en los servicios de orientación laboral que preste con esta aplicación.

En una *segunda fase* he contactado con empresas de diseño web para el desarrollo de la plataforma.

Se me han planteado diversas posibilidades que van desde: Una plataforma de desarrollo a medida para todo el sistema de C.V., ofertas, usuarios registrados y empresas, y un CMS para toda la información de normativas y guías que se inserten dentro de la plataforma, además de usar un sistema online que garantice el uso y funcionalidad para todo tipo de discapacidades (ciegos, sordos, parálíticos,...), a través de la tecnología

INCLUSITE.

Otra posibilidad sería la metodología de "Diseño Centrado en el Usuario" (DCU). Esta metodología de diseño nos va a permitir tener las necesidades del usuario como foco de toda actuación. Centrar el desarrollo en el usuario, en sus características, necesidades y objetivos nos permitirá asegurar empíricamente que el resultado final de nuestro trabajo cumple con las necesidades funcionales y de usabilidad de nuestros usuarios potenciales.

Se va a proponer una solución basada en Drupal 7 como gestor de contenidos. Sobre esta nueva instalación, se desarrollará una plantilla personalizada para el sitio conforme a los últimos estándares y tecnologías web disponibles: HTML5, CSS3 y JavaScriptw.

La utilización de un gestor de contenidos como Drupal será la que usare para el desarrollo de la plataforma. Ésta va a estar provista de un sistema de autenticación en PHP, a través del cual los usuarios deben introducir nombre y contraseña para que puedan acceder a servicios de intermediación laboral y de orientación online.

La plataforma estará adaptada para individuos con problemas de sordera, a través de la utilización de "Texto sign": Traductor de lengua de signos, que va a permitir traducción del contenido de páginas webs mediante la inclusión de un botón junto al texto al que se desea traducir generando la traducción en lenguaje de signos en formato video, incluyendo la posibilidad de personalizar un asistente virtual o avatar.

El objetivo general de esta plataforma web de orientación laboral será el de la integración laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad.

La integración laboral es un derecho de cualquier colectivo, pero especialmente, cobra más importancia en personas con algún tipo de discapacidad ya que tienen más posibilidades de caer en la exclusión.

Este derecho aparece reflejado en el artículo 49 de la Constitución Española.

"Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos."

También está presente en el artículo 3 de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los Minusválidos.

"1. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el art. 1.º, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social".

Tras la finalización de la investigación y el desarrollo del diseño, se llega a la conclusión de que la estructura que debe tener la web debe estar diferenciada en cuatro grandes apartados:

- Un apartado para trabajadores discapacitados donde se facilite asesoramiento laboral personalizado y se fomente especialmente el empleo y el autoempleo.
- Un apartado para empresas donde se preste información sobre los distintos incentivos a la contratación de personas con discapacidad.
- La zona de intermediación laboral constituyéndose un nexo o punto de encuentro entre el discapacitado y la empresa.
- Un servicio de e-orientación o teleorientación.

2. Marco teórico

2.1. Delimitación del objeto de estudio

La situación de crisis y el elevado desempleo en el que nos encontramos inmersos, demanda la existencia de políticas activas de empleo y de orientación laboral que fomenten la integración laboral de las personas con discapacidad y erradiquen la exclusión social.

El objeto de este estudio será el diseño de una patente consistente en la creación de una "Plataforma de orientación laboral accesible para personas con discapacidad".

Surge la idea de crear este producto ante la necesidad de hacer llegar los servicios de orientación laboral a personas con cualquier tipo de discapacidad. Las personas discapacitadas encuentran a veces problemas para poder acceder a los medios tradicionales de orientación debido a varios motivos; por problemas de movilidad reducida, problemas de tiempo, residencia en localidades donde no existen servicios presenciales de orientación, etc...

Se hace por tanto necesario crear un producto que pueda salvar estos obstáculos siendo esta idea apoyada con lo expuesto por Majó y Marques:

"Las tic en orientación ofrecen una serie de virtualidades añadidas y posibilidad de acceso para personas y grupos marginados, la reducción del gasto, el amplio acceso a la información académica y profesional y el incremento de la calidad en los servicios orientadores" (Majó y Marques, 2002:29)

Watts 2002 habla también sobre la idea de una plataforma tic que ofrezca recursos en orientación:

"Se puede afirmar que la primera utilización de las tic en el sistema orientador debe dirigirse a presentar una plataforma de recursos aplicable a todo ese sistema, de tal manera que sea posible hallar y descargar material metodológico y bibliográfico, emplear listas de difusión para orientar sobre

actividades de interés, participar en foros monográficos que son moderados (...)" (Watts, 2002:139-155)

Existen innumerables páginas de orientación laboral en internet pero no se puede obviar la triste realidad de que ninguna esté explícitamente diseñada para prestar servicios de orientación laboral de forma exclusiva a personas discapacitadas y además no dispongan de un recurso que ofrezca la Web 2.0, como es el de la teleorientación.

Diariamente podemos comprobar como multitud de sitios web son inaccesibles para los discapacitados. Hoy en día, cada vez se está tomando más conciencia de ello por parte de los profesionales de diseño web y de los programadores que deben orientar el desarrollo del producto hacia el consumidor discapacitado siguiendo unas pautas de accesibilidad tanto en su desarrollo como en el producto final.

El factor que va a prevalecer en el diseño de esta plataforma será la accesibilidad, de forma que cumpla con todos los requisitos de conformidad establecidas por WAI (Web Accessibility Initiative) para la Web 2.0 Nivel AAA, de manera que pueda ser accesible al mayor número de personas afectadas por algún tipo de discapacidad.

2.2. Evolución histórica de la orientación profesional

La práctica de la orientación y selección profesional comienza en la manera en que el trabajo se va considerando progresivamente como una función esencial y un derecho del hombre junto a la consagración de los derechos sindicales del trabajador. El trabajo es un intercambio entre dos elementos; la persona que trabaja y el medio sociocultural en que tiene lugar el desempeño de este trabajo.

El trabajo en cualquier persona se va a caracterizar por ser el primer mecanismo existente de socialización plena, llegándose a la idea de que lo que hagamos ahora tendrá mucho que ver con

lo que seamos en un futuro, así González Gómez señala:

"El trabajo es el componente básico en la definición de nosotros mismos, nuestra identidad se basa, en el trabajo que realizamos" (González Gómez, 2003:11)

El término Orientación Profesional ha evolucionado históricamente a través de distintas etapas. Álvarez señala que existen tres grandes factores que han contribuido a la emergencia de la orientación profesional como disciplina de estudio:

a) *El movimiento de reforma social, que surge como respuesta a problemas derivados de la revolución industrial.*

b) *El movimiento de psicometría y/o psicotécnica desarrollado durante acontecimientos bélicos.*

c) *El movimiento de higiene mental, el Psicoanálisis surgen de necesidad de prestar una ayuda individualizada en la dimensión efectiva y persona (...)* (Álvarez, 1995:61-68).

La orientación profesional fue impulsada a finales del siglo XIX, instaurándose durante la primera guerra mundial en respuesta al desempleo existente en algunas profesiones y debido a la escasez personal en otras profesiones.

Históricamente el término Orientación profesional ha estado vinculado con acontecimientos sociales, económicos, científicos e ideológicos que han sucedido en cada época.

La primera vez que se hace referencia a este concepto aparece con la publicación de la obra de Frank Parson "*Choosing a Vocation*"¹ 1909.

¹ Frank Parsons (1854-1908) es conocido como el padre de la orientación profesional. "Elegir una vocación" (1909) fue una obra que se convirtió en un texto de referencia para la orientación vocacional en su época. Definió la Orientación Vocacional como un medio por el cual los individuos tendrían que tener una mejor comprensión de sí mismos y del mundo del trabajo, deberían escoger las ocupaciones apropiadas y prepararse y progresar en ellas.

Ferreira, relaciona el nacimiento de la orientación con un periodo de la historia en el cual se produjeron grandes cambios en mercado de empleo relacionados con la industrialización y reclutamiento de grandes colectivos militares motivados por 1ª guerra mundial (...) (Ferreira, 1992:67-75).

El concepto fue evolucionando por diversos continentes, así en Europa, se crearon diversas instituciones de orientación profesional, en Bélgica se crea una bastante importante fundada por Cristiaens (1914) y Decroly que crearon en Bruselas la "*Office Intercom d'orientation et sélection Professionnelle*".

El período comprendido entre 1915 a 1950 vino marcado por las dos grandes contiendas bélicas: La primera y la segunda guerra mundial, y grandes cambios económicos como el desarrollo industrial y crack de 1929. Así, la orientación profesional entendida como proceso para la selección personal encontró su aplicación en el reclutamiento soldados y especialistas para la guerra.

Como señala Ferreira, "*al final de los años 30 y durante la década de los 40, la orientación tuvo como objetivo el establecer la conveniencia o no de un individuo y sus características, una actividad y sus exigencias*" (Ferreira, 1993:68).

Durante el periodo de 1950 a 1970 se introdujeron una serie de teorías en relación con la orientación: las teorías del desarrollo vocacional de Super, Ginzber y otros, se pasó a una definición de orientación profesional que se refleja con la idea de ayudar a cualquier persona para elegir, prepararse, acceder y progresar en su ocupación (Rodríguez, 1998:44).

Estas teorías o enfoques en relación con la orientación son:

- a) Rasgos y factores de Willianson (1939-1965).
- b) Holland (1973-1985).
- c) Socio-fenomenológico de super (1957-

1983).

d) Enfoque social por toma de decisiones Krumboltz (1979,1996).

En 1957, con el Tratado de Roma, se fijaron las bases y principios generales para estructurar una política de organización profesional, este hecho marcó las bases de una orientación profesional con carácter pública e institucional.

A partir de 1980, la situación económica y el empleo juvenil hicieron que la orientación profesional cumpliera una serie de funciones como la transición al mundo socio-laboral a través de itinerarios de inserción.

Como señala Álvarez, se va a producir una evolución del concepto de orientación profesional *"en el período entre los años 1970 hasta el año 2000 el concepto de orientación va a evolucionar más hacia la idea de constituirse como una profesión estructurada"* (Álvarez, 1995:24).

La Profesionalización de la orientación se institucionaliza en muchos países, en ámbitos comunitarios y laborales, así actualmente existen una gran variedad de servicios e instituciones que van a realizar diversas labores relacionadas con el asesoramiento laboral como por ejemplo: Orientación, Inserción laboral, Autoempleo y colocación, realizándola en entidades como:

- a) En servicios públicos, empleo y orientación profesional.
- b) En agencias privadas.
- c) En departamentos de RR.HH. de empresas.

La orientación se va a percibir como un proceso de preparación personal hacia el futuro y para cambios llegándose paulatinamente a alcanzar la idea de (Auto-orientación).

En el siglo XXI el elevado uso de las nuevas tecnologías (TIC) va a traer consigo una serie de transformaciones que afectan a las formas de organización del trabajo y los perfiles profesionales de cada individuo.

Así, el término orientación va a pasar de prestarse en momentos determinados a encaminarse a un tipo de orientación continuada a lo largo de toda la vida laboral, unido con un proceso formativo continuado.

La orientación se concibe con la finalidad de facilitar que las personas puedan construir sus proyectos, gestionar su carrera y alcanzar una integración plena. Así una tendencia actual y cada día más presente en nuestra sociedad será la de la Atención a la diversidad, siendo este tipo de orientación una tendencia que va a intentar lograr la integración de las personas y evitar la exclusión social.

Se entiende la orientación como el proceso de intervención o hecho puntual que debe realizarse en el momento de elegir una profesión, entendiéndolo como un fenómeno que ocurre en un momento determinado de la vida de cada persona, con el objetivo de establecer las características personales del sujeto y adecuarlas a las distintas demandas de trabajo.

La orientación profesional ha ido ampliando su ámbito de actuación hasta llegar a ser un concepto globalizador, que como señala Álvarez *"tiene en cuenta todos los procesos de desarrollo del sujeto en relaciones con el entorno"* (Álvarez, 1994:36).

Los nuevos planteamientos de la orientación van a ir dando paulatinamente a la persona un papel principal, como señala Álvarez, *"deben tener en cuenta cada vez más al individuo y su Propia capacidad de orientación y no estar demasiado pendiente de iniciativas gubernamentales"* (Álvarez, 1995:46).

Valls, propone una definición de orientación profesional que sería *"el proceso sistemático y de ayuda dirigido a todos los sujetos con el fin fomentar las conductas vocacionales que le permitan plena socialización en el mundo de trabajo"* (Valls, 1998:31).

CRITES, define la orientación profesional

como "el proceso o programa de asistencia o ayuda que se planifica para ayudar a una persona a ajustarse a su proyecto profesional". (Crites, 1969:69-70).

Así, como señala Chleusebairge, "la Orientación Profesional va a comprender un conjunto de procedimientos desde la juventud encaminados a determinar progresión conveniente del individuo joven que se incorpora a la vida social" (Chleusebairge, 1934:15).

Sobrado, identifica la orientación profesional como "Orientación a la vida adulta y al mundo adulto" y la define como un "proceso que engloba todas las dimensiones de la persona y especialmente de la juventud con discapacidad" (Sobrado, 1999:32).

Actualmente el concepto instaurado de orientación profesional en nuestra sociedad es el que la plantea como un proceso de ayuda tanto individual como grupal, de carácter continuo y progresivo, y dirigido a todos los individuos en todas las edades y en todos los momentos de la vida.

2.3. Modelo tecnológico de orientación profesional o teleorientación

En la sociedad actual en la que vivimos, el uso de las Tic en cualquier ámbito es algo común y cotidiano. Se está produciendo un proceso de evolución en el marco de la orientación profesional con el uso de las nuevas tecnologías.

Como señala Majó y Marques, "la ventaja que conlleva el uso de las TICS será que va a facilitar el acceso a colectivos de personas y grupos en riesgo de exclusión a una orientación profesional de calidad, así va a incrementar la calidad de los servicios de orientación". (Majó y Marques, 2002:33)

Otros autores hacen mención al uso de las tics en el ámbito de la orientación, como señala Offer & Sampson. "Las tics puedan tener múltiples usos en el ámbito orientador en función de la finalidad

que se desee lograr y de los agentes implicados en el proceso de comunicación ya sean emisores o destinatarios" (Offer & Sampson, 1999:501-506).

Sobrado señala que actualmente existen tres ámbitos principales en el uso de las tics en orientación:

- a) Instituciones promotoras de servicios orientadores.
- b) Los servicios orientadores que usan las tics para fomentar la comunicación.
- c) Destinatarios de Orientación que pueden usar las TICS para ampliar información y recibir asesoramiento y orientación presencial y a distancia (Sobrado, 2006:29).

Otros autores hacen mención a como la utilización de internet, el correo electrónico y las páginas web van a favorecer unas acciones asesoras de gran incidencia e impacto en los procesos de orientación (Garrison y Anderson 2003:16)

De las palabras de Watts en 2002 se va a ir teniendo una visión de la idea de plataforma de orientación.

Así, como señala Watts, "una primera utilización de las tics en el sistema orientador debe dirigirse a presentar una plataforma de recursos aplicable a todo ese sistema de manera que sea posible hallar y descartar material metodológico y bibliográfico, emplear listas de difusión para orientar sobre actividades de interés, participar en foros monográficos que sean moderados" (Watts, 2002:139-155).

Las Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) van a poder servir de mecanismo de ayuda en los procesos de orientación y va a contribuir a mejorar sus potencialidades para ofrecer un servicio adecuado a necesidades personales de cada individuo.

La orientación profesional es una disciplina que va a estar dirigida a la intervención, que cuenta con varios modelos para adecuarse a las distintas necesidades, contactos y destinatarios.

- a) Directa e individualizada en el que se encuentra el Modelo de Counseling.
- b) Directa Grupal, representada por el Modelo de Servicios actuando por programas y el modelo de Programas.
- c) Indirecta individual y/o grupal con el modelo de consulta.
- d) Intervención a través de medios tecnológicos o modelo tecnológico (teleorientación).

El término Teleorientación va a tener su origen en EEUU en los años 70, donde se va a introducir el uso de ordenador en ámbitos de desarrollo de la carrera y de la toma de decisiones. A finales de los 80 y principios de los 90, va a ir predominando la utilización de la informática en procesos de orientación.

Como señala Rodríguez, en la V conferencia Europea de tecnologías de la información y comunicación en orientación, se van a tratar temas de acceso a las tecnologías de la información y de la orientación por la red. (Rodríguez, 1993:181-182).

Pantoja va a plantear la idea de apostar por un modelo tecnológico de orientación, y resalta la necesidad de que se afiance entre los orientadores y las orientadoras el uso de las nuevas tecnologías. (Pantoja, 2004:189).

Como señala Repetto, en la práctica orientadora existirán varias áreas en las que pueden utilizar las nuevas tecnologías como son: Orientación personal, orientación de carrera, Consejo académico (Repetto, 1994:863-868).

Chacón², considera el modelo tecnológico como *"un modelo complementario de los modelos clínico, servicios, intervención por programa y, sobre todo al modelo de consulta. Una de las funciones de los profesionales de la orientación es la de ayudar a hacer un uso eficaz de los*

² Más información en: < <http://www.educaweb.com/noticia/2009/02/09/modelo-intervencion-tecnologico-teleorientador-laboral-3460/>> Recuperado el 1 de Mayo del 2013.

recursos y servicios vocacionales" (Chacón 2003:119).

3. Estado de la cuestión

3.1 ¿Qué es una plataforma y qué se espera obtener con esta?

La idea alrededor de la que gira la patente que se pretende crear será la construcción de una plataforma web 2.0 dedicada a la orientación laboral para personas con discapacidad. Este concepto no existe como tal, surgiría de la fusión del concepto de plataforma y del concepto de web 2.0.

En informática, una plataforma se define como el basamento hardware o software sobre el cual un programa podrá ejecutarse será en definitiva el principio, en el cual se constituye un hardware, sobre el cual un software³ podrá ejecutarse o desarrollarse.

El término Web 2.0 es un término muy en auge en los últimos años. Comprende aquellos sitios web que facilitan el compartir información, la interoperabilidad, el diseño centrado en el usuario y la colaboración en la Web.

Un sitio Web 2.0 será aquel que permitirá a los usuarios interactuar y colaborar entre sí como creadores de contenido generado por usuarios en una comunidad virtual, a diferencia de sitios web estáticos donde los usuarios se limitan a la observación pasiva de los contenidos que se han creado para ellos.

Algunos ejemplos de la Web 2.0 serán las comunidades web, los servicios web, las aplicaciones Web, los servicios de red social, los servicios de alojamiento de videos, las wikis y los blogs.

El término Web 2.0 nació con Tim O'Reilly, quien en la conferencia sobre la Web 2.0 de O'Reilly Media en 2004⁴ definió el término Web 2.0.

³ Más información en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Plataforma_%28inform%C3%A1tica%29> (Recuperado el 02 de mayo del 2013).

⁴ Más información en :<http://es.wikipedia.org/wiki/Web_2.0>.(Recuperado el 4 de mayo del 2013).

La web 2.0 puede definirse como un conjunto de aplicaciones y herramientas, que permiten marcar una nueva tendencia en cuanto al uso de los diferentes servicios que se ofrecen en la red, permitiendo a los usuarios navegar e interactuar de manera dinámica con la información con la cual trabajan, intercambiar contenidos y socializar opiniones.

Existen multitud de plataformas informáticas, siendo las plataformas digitales las que se identifican más con la idea de creación de mi plataforma.

Las plataformas digitales⁵ se definen como como señala en palabras de Valera como: *"Sistemas tecnológicos inteligentes para gestionar activamente la transmisión de datos modulares, donde el dueño de la plataforma y terceros pueden ofrecer sus contenidos y servicios de forma complementaria para aumentar el valor de la plataforma con el encuentro de clientes y proveedores en un entorno de servicio garantizado"* (Valera ,2010)⁶.

El posicionamiento de las plataformas digitales en la red tuvo su apogeo con el inicio de la web 2.1 que definió nuevas alternativas sobre el uso de la plataforma web para el trabajo Colaborativo.

Los productos multimedia se van a dividir en dos; los online (en línea o conectados) y los offline (desconectados sin acceso a internet).

La mayor parte de los productos multimedia en línea han ido evolucionando hacia el concepto de plataforma, término que en informática y en internet hace referencia a un conjunto formado por una combinación de equipo informático, programas y sistema operativo, por lo general, lo multimedia estará implícito en estas plataformas.

Las plataformas digitales pueden dividirse en dos grandes grupos: Las de código

abierto (open source) cuyo software se comparte y distribuye libremente, y las de código propietario (privadas), que son de pago.

Dentro de las de código abierto estarán las plataforma web del tipo CMS (Content manager system) que son gestores de contenido, como Joomla, Drupal o WordPress.

La definición de plataforma 2.0 sería la unión del concepto de plataforma web del tipo CMS donde se use un gestor de contenidos para su creación y la unión con las utilidades que ofrece la web 2.0.

La orientación profesional va afianzándose cada vez más en el mundo laboral , adquiriendo cada día más importancia, y más si cabe en los momentos actuales de inestabilidad económica y social en los que nos encontramos. Con la puesta en marcha de esta plataforma lo que se pretende es poner en funcionamiento una nueva manera de orientar profesionalmente de forma online o a distancia pero a personas con cualquier tipo de discapacidad, facilitándole este servicio de manera que sea un proceso accesible, haciendo para ello que la plataforma cumpla los estándares máximos de accesibilidad establecidos para la web 2.0.

Se va a crear un espacio tecnológico (Plataforma web 2.0), a través de la cual cualquier persona desde su domicilio va a poder acceder a recursos e información online actualizada sobre el mercado laboral.

Se va a fomentar actitudes emprendedoras en la personas con discapacidad y que sea un espacio de intermediación entre la empresa y el trabajador.

Se va a intentar superar las barreras específicas que muchas personas discapacitadas sufren para acceder a los servicios tradicionales de orientación, como por ejemplo, barreras de movilidad con el fin de facilitar e incrementar el uso de estos servicios.

Habitualmente sucede que el colectivo de personas que sufren algún tipo de

⁵ Más información en : <<http://plataformas-digitales.wikispaces.com5>>.(Recuperado el 4 de mayo 2013).

⁶ Más información en :< <http://www.periodistas21.com/2010/08/plataformas-digitales-contra.html>>(Recuperado el 6 de mayo 2013).

discapacidad encuentran en relación a otros grupos desfavorecidos, distintas y a veces mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo como por ejemplo a la hora de crear una empresa. A las barreras o dificultades generales de estos colectivos, se unen los obstáculos propios de la minusvalía o tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial o mental), que harán que esta situación sea cada vez más grave.

Existen diversas barreras para acceso al empleo y al autoempleo entre las personas con discapacidad como se menciona en el Cuaderno sobre el mercado de trabajo para discapacitados. *"Tratamiento de personas en Riesgo de exclusión social en materia de empleo y autoempleo"* (Federación Andaluza de municipios y provincias (2005).

- Sobreprotección del entorno familiar.
- Discriminación social y empresarial.
- Falta de apoyo familiar.
- Barreras arquitectónicas, físicas, de transporte y de comunicación.
- Barreras del puesto de trabajo.
- Barreras psicológicas.

Dentro de la idea de prestar servicios de intermediación laboral se va a potenciar el acercamiento de personas con algún tipo de discapacidad al mercado laboral, facilitando a las empresas información sobre las ventajas de contratar a personas con algún tipo de discapacidad y se facilitará el contacto entre empresas que demanden trabajadores y la persona discapacitada. Se pretende que sea un espacio donde las personas discapacitadas puedan iniciar un itinerario personalizado de inserción, de manera que puedan mejorar la empleabilidad proporcionándole orientación, información y asesoramiento a lo largo del proceso de búsqueda de empleo.

Se pretende crear un proyecto que resulte atractivo y novedoso en el marco de la orientación laboral.

3.1.1. Concepto de Social Media

La social media es un concepto que se va a encontrar estrechamente ligado al de la web 2.0, definiéndose como un grupo de aplicaciones basadas en internet que permiten la creación y el intercambio contenido generado por usuarios propios de red.

Entre los diferentes servicios y aplicaciones de la social media podemos encontrar:

- Redes sociales, servicios de blogging, microblogging,
- Plataformas para alojar y compartir fotos e imágenes, servicios para compartir video, música, documentos
- Plataformas para colaboración y creación de conocimiento.

Hay definiciones de Social Media⁷ establecidas por muchos autores, algunas de ellas son:

- Just Ask Kim: Los social media son plataformas abiertas a todo tipo de público que fomentan interacción entre el anfitrión de la plataforma y los invitados a la misma.
- Kyle David Group: Los social media son plataformas tecnológicas que propician la comunicación bilateral y la distribución de contenidos a una gran audiencia que permanecería desconectada si no fuera por la tecnología.

Kaplan y Haenlein, definen medios sociales como: *"Un grupo de aplicaciones basadas en Internet que se desarrollan sobre los fundamentos ideológicos y tecnológicos de la Web 2.0, y que permiten la creación y el intercambio de contenidos generados por el usuario"* (Kaplan Andreas M., Haenlein Michael , 2010:59,68).

Los tipos de medios sociales más utilizados actualmente serán las redes sociales, los blogs, los microblogs, los medios sociales móviles y los servicios de compartición multimedia.

⁷ Más información en <http://es.wikipedia.org/wiki/Medios_sociales>(Recuperado el 5 de mayo del 2013).

3.1.2. Concepto de web 2.0

El término web 2.0 fue establecido por Tim O'Reilly (2004) en el artículo. " *What is Web 2.0. Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software*".

Con este término se pretende hacer referencia a una segunda generación web que estará basada en comunidades de usuarios y en una serie de servicios como por ejemplo: Blogs, Wikis, que van a fomentar el intercambio de información entre usuarios de forma sencilla.

O'Reilly estableció que uno de los principios constitutivos de la web 2.0 era el del uso de la WWW como plataforma colaborativa.

Con el término Web 2.0 se va a producir un cambio significativo sobre la concepción tradicional de Internet y sus funcionalidades, esta se van a orientar más a facilitar la máxima interacción entre los usuarios y el desarrollo de redes sociales donde puedan expresarse y opinar, buscar y recibir información, compartir contenidos, etc.

Las nuevas plataformas y herramientas colaborativas⁸ han traído consigo el paso desde una web estática como es el caso de la web 1.0 hasta una web dinámica como lo es la web 2.0 o también conocida como web social donde las personas colaboran y participan en la transmisión de contenidos.

Tecnológicamente, las aplicaciones Web 2.0 van a ser servicios de Internet, por lo que no será necesario tener instalado un software cliente en el ordenador. Así, nuestra plataforma de trabajo será la propia página web, que nos suministrará herramientas on-line siempre disponibles y nos proporciona espacios de trabajo colaborativo⁹.

Otra definición de la web 2.0 sería aquella que engloba a toda aquella forma de relacionarse vía internet que incluye interacción o intercambio de información entre las partes que conforman esa red.

Según la definición de Xabier Ribes¹⁰ " *hablamos de 2.0 refiriéndonos a todas utilidades y servicios de internet que se sustentan en una base de datos, la cual puede ser modificada por los usuarios del servicio, ya sea en su contenido o bien en la forma de presentarlos, o en contenido y forma simultáneamente*". (Ribes, 2007).

En definitiva, uno de los fines más importantes de la web 2.0 será que va a ofrecer nuevas oportunidades para la búsqueda de trabajo con herramientas que van a ir más allá del cv tradicional. Así, las posibilidades de interacción que ofrece la web 2.0, están permitiendo la aparición de nuevos procedimientos de candidaturas de tipo digital para la búsqueda de empleo en la red como por ejemplo "El Video cv".

El video cv facilita que tu cv pueda ser visualizado en los distintos perfiles de social media o en plataformas destinadas a la orientación laboral que ofrecerán servicios de intermediación¹¹ Existen además redes sociales especializadas en la búsqueda de empleo como por ejemplo: LinkedIn ,Xing y Viadeo.

Existen multitud de redes sociales y una definición bastante precisa es la que da Prato, señalando que " *Se denominan así los sistemas que agrupan usuarios bajo diferentes criterios, y permiten que las personas se conozcan y establezca un contacto frecuente*" (Prato, 2010:17)

También establece una serie de utilidades de la web 2.0:

- Blogs: Sitio web que recopila cronológicamente textos o artículos de

⁸ Más información en <<http://www.peremarques.net/web20.htm> la web 2.0> (Recuperado el 7 de mayo del 2013).

⁹ Más información en <<http://www.peremarques.net/web20.htm> la web 2.0> (Recuperado el 7 de mayo del 2013).

¹⁰ <<http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/telos/articuloperspectiva.asp?idarticulo=2&rev=73.htm>>(Recuperado el 7 de mayo del 2013).

¹¹ Ejemplos: <<http://www.facturacv.com/>>,<<http://www.videocurriculum.es/>>,<<http://www.easy-cv.com>> (Recuperado el 8 de mayo del 2013).

uno o varios autores , encargados de su actualización.

- **Networking:** Aplicación que sirve para la creación y mantenimiento de contactos que podemos aprovechar para nuestro desarrollo profesional.
- **Marca personal o personal branding:** Referencia a todo aquello que nos diferencia , nos hace sobresalir constituyendo nuestra identidad online.
- **Wikis:** Página web que permite a sus participantes cambiar o editar sus contenidos haciendo de la página una plataforma fácil y accesible para que los usuarios puedan aportar contenido bajo una plataforma online.
- **Foros:** Como complemento de un sitio web permiten a usuarios discutir y compartir información.
- **Sindicación de contenidos:** El formato RSS (Really Simple Syndication) permite reunir de forma automatizada las noticias u otros contenidos de las webs y blogs por las que se tienen un especial interés y se denominan feeds.
- **Sistemas de etiquetado social:** Permiten la búsqueda de afinidades en la red mediante la utilización de tags o etiquetas.

3.2. Accesibilidad web

La accesibilidad web constituye un tema de gran importancia en la sociedad de las nuevas tecnologías en la que actualmente nos encontramos inmersos.

El colectivo de personas con algún tipo de discapacidad se ve especialmente afectado por los problemas de falta de accesibilidad que presentan algunos sitios web .Son personas que necesitan acceder a la información por cualquier medio físico, digital para no quedar excluidas, pero al encontrarse con problemas de accesibilidad web sufren el riesgo de poder quedar excluidos, a esto se une el fenómeno de la brecha digital que puede afectar a cualquier persona.

No todos los sitios web están diseñados y pensados para personas con discapacidad ni cumplen las pautas internacionales de accesibilidad. Con este problema se encuentran diariamente millones de personas con discapacidad en el planeta que no puede utilizar la Web, de esta manera se va a vulnerar constantemente el derecho a la información que aparece reflejado en la constitución española.

Como señalan Lara y Martínez, la accesibilidad según la norma ISO/TC 16027 se puede definir como: "*La facilidad de uso de forma eficiente, eficaz y satisfactoria de un producto, servicio, entorno o instrumento por personas que poseen diferentes capacidades*".(Lara y Martínez, 2006:10)

Lara y Martínez señalan que "*Accesibilidad web y a internet en general (medio electrónico), se refiere al conjunto de elementos que facilitan el acceso a la información web de todas las personas en igualdad de condiciones, y ello independientemente de la tecnología que utilicen (ordenador, pda, teléfonos y otros) y de la discapacidad del usuario (física, psíquica, sensorial y otras)*". (Lara y Martínez, 2006:10).

En el artículo 20 de la constitución española hace referencia al derecho a la comunicación el cual puede verse vulnerado por la falta de accesibilidad de algunos sitios webs.

Artículo 20 Se reconocen y protegen los derechos: d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.

Para entender el concepto de accesibilidad web es importante definir, hacer referencia al concepto de accesibilidad universal, el cual se encuentra reflejado en la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de

las personas con discapacidad.

Artículo 2 Principios.

c) Accesibilidad universal: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Lo correcto en torno a la accesibilidad web sería que los sitios web estuviesen diseñados pensando en la diversidad de usuarios que pudiesen acceder a ellos, esto en realidad no es así, ya que en ocasiones el mal uso del diseño por parte de diseñadores web y programadores web da lugar a que sea realmente complicado acceder a algunos sitios web a personas con algún tipo de discapacidad. Esta situación está cambiando poco a poco, de manera que los programadores y diseñadores web están tomando conciencia de la importancia de este problema y están adaptando los sitios webs mejorando su accesibilidad. Se está evolucionando pensando en la accesibilidad de todos los usuarios a la web y con la perspectiva de que todos los usuarios puedan acceder a ella en condiciones de igualdad.

Así, el sitio web accesible será aquel que las personas con discapacidad lo puedan utilizar con la misma efectividad que las personas sin discapacidad, en este sentido la construcción de entornos web accesibles va a beneficiar tanto a personas con minusvalía como a cualquier persona en el sentido de que mientras que las personas se van haciendo mayores se pueden ver afectados por cualquier tipo de discapacidad.

Existen multitud de definiciones de accesibilidad web, así el concepto va a hacer referencia a la capacidad de acceso a un sitio Web por todo tipo de usuarios,

con independencia de sus discapacidades, de forma que los usuarios serán capaces de percibir, entender, navegar e interactuar con dicho sitio de forma satisfactoria.

Paula Maciel¹² define la accesibilidad web como: *“La posibilidad de que cualquier usuario, usando cualquier navegador o cualquier tecnología para navegar en la internet, puede visitar cualquier sitio y lograr un total y completo entendimiento de la información contenida en él, como así tener la completa y total habilidad de interactuar en el sitio sin enfrentarse con barreras tecnológicas”*. (Maciel, 2004)

Hassan y Martínez¹³, definen la accesibilidad web como “el producto o servicio web puede ser accedido y usado por mayor número posible de personas indiferentemente de limitaciones propias del individuo o derivadas del contexto de uso.

Otra mención a la Accesibilidad Web se establece en el documento El W3C de la A a la Z¹⁴ *“Hablar de accesibilidad web es hablar de acceso de todos a la web, independientemente del tipo de hardware, software, infraestructura de red, idioma, cultura, localización geográfica y capacidades de los usuarios”*.

Otro concepto que aparece intrínsecamente ligado al de accesibilidad web será el de usabilidad y se podrá definir como anglicismo que significa “facilidad de uso” como indican Bevan, Kirakowski y Maissel (1991).

El concepto de la usabilidad se puede entender como un mecanismo para hacer la vida más fácil a las personas que buscan información en una web, consistirá básicamente en hacer más fácil a las personas llegar a la información que necesitan.

¹² <<http://www.alberguedenaufragos.com.ar/textos/accesibilidad.pdf>> (Recuperado 9 de mayo del 2013).

¹³ Más información en: <<http://www.nosolousabilidad.com/articulos/accesibilidad.htm>> (Recuperado el 10 de mayo del 2013).

¹⁴ Más información en: <<http://www.w3c.es/Divulgacion/a-z>> (Recuperado el 3 de mayo del 2013).

Por otra parte está la accesibilidad "Accesible" que es asegurar a las personas con alguna discapacidad el poder acceder a la información sin problemas ni limitaciones. Son términos complementarios de manera que una página web no accesible, no es usable para un determinado número de visitantes.

Bevan and Maclead definen la usabilidad como: "*Facilidad de uso de una aplicación teniendo en cuenta que una aplicación nunca es intrínsecamente usable, sino que solo tendrá capacidad de ser usada en contexto particular y por usuarios particulares*" (Bevan, N and Maclead, M, 1994:9).

A nivel internacional las normas ISO definen también el término de usabilidad: (ISO/IEC 9126-1:2001) Capacidad que tienen un producto software para ser entendido, aprendido, operable, atractivo para el usuario y conforme a estándares, guías cuando es utilizado bajo condiciones específicas.

La definición de usabilidad conforme a la norma ISO 9241-11 establece que: "*La usabilidad es el rango en el cual un producto puede ser usado por unos usuarios específicos para alcanzar ciertas metas especificadas con efectividad, eficiencia y satisfacción en un contexto de uso especificado*"¹⁵.

Como señala Romero, "*Usabilidad y accesibilidad serán dos enfoques que se refuerzan mutuamente en el diseño del sitio web, los sitios accesibles son más usables y viceversa*" (Romero, 2001)¹⁶.

La Web Accessibility initiative (Iniciativa de accesibilidad Web, o WAI). Es un grupo de trabajo desarrollado por el W3C (World Wide Web Consortium) cuyo objetivo es facilitar el acceso de las personas con discapacidad, desarrollando pautas de

¹⁵ Más información: Baeza, R. & Rivera, C. (2002). Ubicuidad y Usabilidad en la Web: <<http://sunsite.dcc.uchile.cl/~rbaeza/inf/usabilidad.htm>> (Recuperado el 14 de mayo 2013).

¹⁶ Usabilidad y accesibilidad, dos enfoques complementarios <<http://acceso.uv.es/accesibilidad/articulos/01-usabilidad-accesibilidad.htm>> (Recuperado el 14 de mayo del 2013).

accesibilidad, mejorando las herramientas para la evaluación y reparación de Accesibilidad Web, llevando a cabo una labor educativa y de concienciación en relación a la importancia del diseño accesible de páginas Web, y abriendo nuevos Campos en accesibilidad a través de la investigación en esta área" (W3C Oficina Española, 2010).

Como establece la W3C (*World Wide Web Consortium*) "Hablar de accesibilidad web es hablar de acceso de todos a la web, independientemente del tipo de hardware, software, infraestructura de red, idioma, cultura, localización geográfica y capacidades de los usuarios".

Para hacer el contenido Web accesible, la WAI desarrolló en mayo de 1999 las denominadas pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web 1.0 (WCAG 1.0), una guía sobre la accesibilidad de los sitios Web que recoge con especial sensibilidad a las necesidades y barreras tecnológicas con las que se encuentran las personas con discapacidad. Esta primera versión cuenta con catorce pautas, principios generales de diseño universal, cada una de ellas asociada a uno o más puntos de verificación que describen cómo aplicar dicha pauta en el desarrollo de sitios Web, acompañado de ejemplos y técnicas concretas. Una segunda versión de las pautas se publicó en diciembre de 2008, bajo el nombre de versión WCAG 2.0. (Web Content Accessibility Guidelines 2.0). Las WCAG 2.0 se estructuran en torno a cuatro principios fundamentales de accesibilidad. Para que un contenido Web sea accesible ha de ser:

- A) Perceptible: se debe poder percibir.
- B) Operable: ha de ser posible manipular y manejar los elementos de interacción del contenido.
- C) Comprensible: tanto el contenido como los controles para su manejo han de ser comprensibles.
- D) Robusto: debe ser suficientemente robusto como para que pueda ser interpretado por una variedad de agentes de usuario.

3.2.1. Marco Normativo Accesibilidad Web

Se puede definir la ley como el conjunto de normas que rigen nuestra conducta social en relación con otros individuos, por lo que el objetivo primordial de cualquier ley será el de garantizar los derechos de las personas. Existe una normativa bastante extensa en materia de accesibilidad web tanto a nivel internacional como nacional, esta normativa tendrá como objetivo garantizar el derecho de acceso a los contenidos existentes en la web para todos los usuarios.

Existen diversos organismos nacionales e internacionales tanto oficiales como no oficiales que se encargan de crear normas técnicas relativas a accesibilidad. A continuación se nombran algunos de ellos:

Oficiales:

A) Internacionales:

- ISO (International Standards Organization) [ISO, 1947].
- ITU (International Telecommunication Union) [ITU, 1865].
- IEC (International Electrotechnical Commission) [IEC, 1906].

B) Europeos:

- CEN (European Committee for Standardization) [CEN, 1961].
- ETSI (European Telecommunications Standards Institute) [ETSI, 1988].
- CENELEC (Comité Européen de Normalisation Electrotechnique) [CENELEC, 1973].

C) Nacionales:

- AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) [AENOR, 1986].

No oficiales:

- World Wide web Consortium
- Object Management Group(OMG) [OMG, 1991].

El W3C (World Wide Web Consortium) tendrá como función desarrollar normativa enfocada en accesibilidad, y más concretamente en accesibilidad web.

NORMATIVA ESTATAL SOBRE ACCESIBILIDAD WEB:

Las principales leyes, decretos y normas en materia de accesibilidad web son:

A) Norma UNE 139802:1998 EX: informática para la salud: aplicaciones informáticas para personas con discapacidad: requisitos de accesibilidad de las plataformas informáticas: soporte lógico. Es una norma española, la cual es considerada como la primera norma a nivel mundial que trata sobre la accesibilidad de las páginas web, existe una versión actualizada y ampliada del capítulo 7: "Requisitos de accesibilidad de acceso hipermedia a la autopistas de la información". La cual viene recogida en la Norma UNE 139803:2004. Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad. Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web

B) LEY 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico fue la primera ley en España que fijó la obligación de que las páginas web de las Administraciones Públicas fueran accesibles. Así, en su disposición adicional quinta, se hace mención al acceso a la información de personas de edad avanzada. La Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, en su disposición adicional quinta, obliga a las administraciones públicas a adoptar las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de internet pueda ser accesible a personas mayores y con discapacidad de acuerdo con los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos, antes del 31 de diciembre de 2005. La disposición adicional quinta establece, asimismo, que las administraciones públicas deben promover la adopción de normas de accesibilidad por parte

de los prestadores de servicios y los fabricantes de equipos y de programas de ordenador, para facilitar el acceso de las personas mayores o con discapacidad a los contenidos digitales.

Esta ley ha sido ampliada por el Real Decreto 1494/2007 de 12 de Noviembre por el que se aprueba el reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social. Esta ley ha sido corregida por la ley 56/2007 que modifica la disposición adicional quinta.

C) ORDEN PRE/1551/2003, de 10 de junio, por la que se desarrolla la Disposición final primera del Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, por el que se regulan los registros y las notificaciones telemáticas, así como la utilización de medios telemáticos para la sustitución de la aportación de certificados por los ciudadanos.

Séptimo. *Protocolos y criterios técnicos de los dispositivos y aplicaciones de registro y notificaciones.*

El registro telemático y el servicio de notificación telemática deberán cumplir los requerimientos en materia de accesibilidad establecidos por la Iniciativa para una Web Accesible (WAI) del Consorcio World Wide Web y en particular las especificaciones de la Recomendación de 5 de mayo de 1999 sobre Pautas de Accesibilidad del Contenido en la Web, versión 1.0, en su nivel AA.

D) LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En esta ley se establecerán varios periodos o fases de adaptación de los productos y servicios de la sociedad de la información para que sean accesibles.

1. A primeros de 2006 el Gobierno deberá haber establecido los criterios

básicos de accesibilidad para las Tecnologías de la Sociedad de la Información;

2. En 2010 todos los nuevos productos y servicios de la Sociedad de la Información deberán ser accesibles

3. En 2014 todos los productos y servicios de la Sociedad de la Información deberán ser accesibles.

Esta ley en su artículo 2 define una serie de términos relacionados con la accesibilidad:

c) Accesibilidad universal: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

d) Diseño para todos: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

Además contiene una disposición final séptima, que encomienda al Gobierno fijar, en el plazo de dos años desde su entrada en vigor, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información.

El artículo 10 impone al Gobierno la obligación de regular unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen unos mismos niveles de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad:

Artículo 10. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

1. El Gobierno, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas y a las corporaciones locales, regulará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen unos mismos niveles de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad., esta ley pospone dos años la regulación de la accesibilidad de las páginas web:

Disposición final séptima. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en su artículo 10, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social, que serán obligatorias en el plazo de cuatro a seis años desde la entrada en vigor de esta ley para todos los productos y servicios nuevos, y en el plazo de ocho a diez años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a dichos bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

E) Norma UNE 139803:2004: Aplicaciones informáticas para personas con discapacidad Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web

Los criterios de accesibilidad aplicables

a las páginas de Internet son los que se recogen, a nivel internacional, en la Iniciativa de Accesibilidad a la Web (Web Accessibility Initiative) del Consorcio Mundial de la Web (World Wide Web Consortium), , la Iniciativa de Accesibilidad a la Web ha determinado tres niveles de accesibilidad: básico, medio y alto, que se conocen como niveles A, AA o doble A y AAA o triple A. Estas pautas han sido incorporadas en España a través de la Norma UNE 139803:2004, que establece tres niveles de prioridades. Esta norma es la que establece los diferentes niveles de accesibilidad que deben poseer las páginas web en España.

Esta norma fue anulada por la Resolución de 3 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por AENOR durante el mes de julio de 2012, publicada en el BOE N.237 DE 02/10/2012 y es sustituida por la Norma UNE 139803:2012

F) Norma UNE 139803:2012: Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web

La Norma UNE 139803:2012: Requisitos de Accesibilidad para contenidos en la web, es una norma española que establece los requisitos de accesibilidad para los contenidos web. En cuanto a sus requisitos, referencia completamente a las Pautas de Accesibilidad para el contenido web WCAG2.0 de la Iniciativa para la Accesibilidad Web (WAI) del Consorcio de la Web (W3C) por lo tanto hay una equivalencia directa entre ellas. La norma 139803:2012 va a sustituir a la norma 139803:2004.

G) REAL DECRETO 366/2007, DE 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado

H) LEY 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los

Servicios Públicos.

Artículo 4. Principios generales.

c) Principio de accesibilidad a la información y a los servicios por medios electrónicos en los términos establecidos por la normativa vigente en esta materia, a través de sistemas que permitan obtenerlos de manera segura y comprensible, garantizando especialmente la accesibilidad universal y el diseño para todos de los soportes, canales y entornos con objeto de que todas las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, incorporando las características necesarias para garantizar la accesibilidad de aquellos colectivos que lo requieran.

I) REAL DECRETO 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social

J) Real decreto 1494/2007 se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

Este reglamento establece el grado de accesibilidad aplicable a las páginas de internet de las administraciones públicas o con financiación pública.

K) 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.

Artículo 14. Medios de comunicación social, telecomunicaciones y sociedad de la información.

4. Las páginas y portales de Internet de titularidad pública o financiados

con fondos públicos se adaptarán a los estándares establecidos en cada momento por las autoridades competentes para lograr su accesibilidad a las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas mediante la puesta a disposición dentro de las mismas de los correspondientes sistemas de acceso a la información en la lengua correspondiente a su ámbito lingüístico.

L). LEY 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información.

Disposición adicional undécima. *Acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías de la Sociedad de la Información.*

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán el impulso, el desarrollo y la aplicación de los estándares de accesibilidad para personas con discapacidad y diseño para todos, en todos los elementos y procesos basados en las nuevas tecnologías de la Sociedad de la Información.

LL). LEY 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual.

Artículo 6. El derecho a una comunicación audiovisual transparente.

3. Las informaciones a que se refiere este artículo contenidas en páginas de Internet, guías electrónicas de programas y otros medios de comunicación de los prestadores del servicio de comunicación audiovisual que sirvan para hacer efectivo el derecho a la transparencia regulado en este artículo, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.

6. Las páginas de Internet, las guías electrónicas de programas y demás canales o vías de comunicación de los prestadores del servicio que sirvan para hacer efectivo el derecho a la transparencia regulado en este artículo, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 8. Los derechos de las personas con discapacidad.

1. Las personas con discapacidad visual o auditiva tienen el derecho a una accesibilidad universal a la comunicación audiovisual, de acuerdo con las posibilidades tecnológicas.

M) LEY 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). Gracias a esta Convención, se va a considerar a las personas con discapacidad plenamente como sujetos titulares de derechos. España ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo el 21 de abril de 2008, y entró en vigor el 3 de mayo de ese mismo año.

El objetivo de la Ley 16/2011 es recoger las adaptaciones que deben hacerse en la legislación española al respecto. Además, En cuanto a la accesibilidad web, el artículo 16 de esta ley

Artículo 16. Modificación de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

Se adiciona un apartado nuevo en la disposición adicional quinta de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta
Accesibilidad para las personas con discapacidad y de edad avanzada a la información proporcionada por medios electrónicos. Las páginas de Internet que sirvan de soporte o canal a las redes sociales en línea, desarrolladas por entidades cuyo volumen anual de operaciones, calculado conforme a lo establecido en la normativa del Impuesto sobre el Valor Añadido, exceda de

6.101.121,04 euros, deberán satisfacer, a partir del 31 de diciembre de 2012, como mínimo, el nivel medio de los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos. Excepcionalmente, esta obligación no será aplicable cuando una funcionalidad o servicio no disponga de una solución tecnológica que permita su accesibilidad.»

3.2.2. Accesibilidad 2.0

Es un novedoso concepto de accesibilidad que nace con la aparición del fenómeno de la web2.0. La web 2.0 se va a caracterizar por colocar al usuario final como elemento principal dentro del proceso tecnológico.

Van der Henst¹⁷ define el concepto de web 2.0 así como señala Van Der henst, menciona como hablar de web 2.0 conllevará el hablar de "una actitud y no precisamente de una tecnología. Con ello da a entender que la aparición de la web 2.0 trae consigo el paso de una idea de la utilización de internet y sus funcionalidades hacia una nueva idea de tecnologías sociales donde se priorice al usuario en relación con las redes sociales, donde se pueda expresar, opinar, buscar y recibir información de interés, colaborar y crear conocimiento (conocimiento social), compartir contenidos".

Pere Marques¹⁸ señala que se va a producir una evolución con la web 2.0 de manera que "Nuestra plataforma de trabajo es la propia página web, que nos suministra herramientas on-line siempre disponibles y nos proporciona espacios de trabajo colaborativo. Dentro de este contexto tecnológico se definirá la accesibilidad como un elemento de inclusión social no de exclusión.

Kelly, B; Sloan, D y Brown S. Establecen el término accesibilidad 2.0 y van a definir un nuevo enfoque caracterizado por:

¹⁷ Más información en :<<http://www.maestrosdelweb.com/editorial>> (Recuperado el 20 de mayo del 2013).

¹⁸ Más información en :<<http://www.peremarques.net/web20.htm>> (Recuperado el 21 de mayo del 2013).

- Estar orientado a las necesidades del usuario.
- Estar abierto al reconocimiento y la participación de un gran número de agentes implicados en el proceso de accesibilidad.
- Sostenible en cuanto a los servicios que ofrece.
- Flexible e integrado en un proceso en continuo desarrollo.
- Abierto a diversidad de soluciones posibles.

Kelly, señala como *"el enfoque de la accesibilidad 2.0 va a traer una serie de ventajas respecto a otros enfoques el modelo WAI es complejo y los desarrollos son lentos para responder a la rapidez de los desarrollos tecnológicos. El enfoque de accesibilidad 2.0 permite soluciones que pueden ser aplicadas mucho más rápidamente"* (Kelly, 2007: 144).

3.3. Empleabilidad 2.0

El concepto de Empleabilidad 2.0 lo podemos encontrar en: Empleabilidad 2.0. Tercera guía de orientación universitaria para el empleo Universitas Miguel Hernández.

En él se define la empleabilidad como *"La capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales."* (Empleabilidad 2.0- tercera guía orientación universitaria para el empleo Universitas Miguel Hernández ,2011).

En la actualidad el concepto de Empleabilidad 2.0 va a resultar muy importante, esencial en un mercado laboral que se encuentra sumido en un constante cambio. Así el mercado laboral actual se va a encontrar inmerso en un proceso de cambio en la que tienden a desaparecer los contratos de por vida y se avanza hacia una flexibilidad de los

empleos. Esto obligará a los trabajadores a mejorar su empleabilidad estando lo mejor preparados posible y haciendo uso de las nuevas tecnologías

Actualmente, las grandes empresas disponen de páginas web a través de las que hacerles llegar el currículum vitae y la carta de presentación. También existen los portales de empleo con los que las organizaciones recogen los currículos provocando que vayan desapareciendo las ofertas en papel para figurar en la red. El candidato debe adaptarse y saber comunicar lo buen candidato que es a través de estos medios, por lo que proponemos el uso de herramientas 2.0 para añadir a nuestro currículum. Por ejemplo, mediante la creación de un blog (donde ofrecer mucha más información), con la presencia activa en redes profesionales, con la participación en foros y grupos de opinión, es decir, aportar más información que la simple acumulación de eventos de nuestra Carrera profesional, y así dar muestras evidentes de nuestra calidad profesional a través de nuestras aportaciones a la red." (Empleabilidad 2.0- tercera guía orientación universitaria para el empleo Universitas Miguel Hernández ,2011).

3.3.1. Creación punto de encuentro entre personas con discapacidad y empresa

Se va a crear dentro de la plataforma una zona donde a través de un proceso de autenticación el trabajador pueda colgar su currículum vitae y la empresa pueda colgar sus ofertas de empleo. Con esta plataforma se va a ofrecer un servicio de intermediación laboral que va a tener como fin proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empresarios trabajadores adecuados y formados acorde a sus necesidades.

Todas las empresas están obligadas a tener un número de trabajadores con discapacidad así se establece en el artículo 38 de la ley 13/1982 de integración social de minusválido (LISMI) se establece la

obligación de que tanto las empresas públicas como privadas deben tener un número mínimo de trabajadores por ley.

"1. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 por ciento salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas."

Mediante la intermediación laboral se va a conseguir facilitar a las empresas la contratación de discapacitados desempleados además de que se va a garantizar que éstas se van a realizar dentro de un marco de legalidad. La ley 56/2003 de Empleo establece una definición de intermediación en el artículo 20 en el que establece que:

1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

3. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.

Cualquier servicio de intermediación general va a tener una serie de objetivos que serán:

- Intentar impulsar la utilización de las nuevas tecnologías en la búsqueda

de empleo y favorecer el contacto con empresas contribuyendo a la contratación de personas discapacitadas.

- Desarrollar un sistema basado en la orientación e información profesional específico para personas con discapacidad desempleadas que favorezcan la integración de éstas en el mercado de trabajo.
- Realizar una labor de intermediación entre la empresa y el usuario de la plataforma
- Fomentar la nueva contratación indefinida y/o transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, de personas trabajadoras discapacitadas en empresas ordinarias.
- Realizar acciones de sensibilización y localización en empresas contratantes.
- Promover en empresas contratadas entornos adecuados para sus trabajadores.
 - Favorecer contratación de personas con discapacidad cumpliendo los preceptos establecidos en la LISMI.
- Información y asesoramiento sobre medidas de fomento del empleo existentes para contratación de personas con discapacidad.
- Asesoramiento sobre adaptaciones de puesto de trabajo y accesibilidad de sus centros de trabajo.
- Concertación de cursos de FPO con compromiso de inserción laboral.
- Acuerdos de realización de prácticas profesionales en empresas con programas específicos.
- Acompañamiento y seguimiento del trabajador tras incorporación de éste a la empresa.

SERVICIOS PRESTADOS A PERSONAS:

- Entrevistas ocupacionales y diseño de itinerarios personalizados de inserción
- Orientación para mejorar la formación y cualificación profesional.

- Talleres de búsqueda activa de empleo.
- Guías de recursos de empleo para personas con discapacidad.
- Bolsa de empleo.
- Proceso de acompañamiento y seguimiento en el centro de trabajo

SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS:

- Proporcionar asesoramiento en materia de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad.
- Intermediación entre empresa y usuarios del programa.
- Información subvenciones, bonificaciones y deducciones vigentes para contratar a personas con discapacidad.
- Preselección de candidatos.
- Información de obligatoriedad de las empresas de cumplimiento del artículo 38 de la Lismí y medidas alternativas.

3.3.2. Diseño itinerario de inserción profesional para colectivo de discapacitados

El diseño de un itinerario de inserción profesional será de vital importancia en el proceso de orientación laboral de cualquier ciudadano con discapacidad para conseguir una integración laboral plena y efectiva dentro del mercado laboral.

La actual crisis en la que nos encontramos inmersos, demanda que además de los incentivos y bonificaciones a la contratación que actualmente están presentes en la legislación española se deberían poner en práctica políticas activas de empleo que mejore la empleabilidad., en el informe Olivenza 2010 se va poner de manifiesto esta necesidad *"Poner en marcha políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su empleabilidad, faciliten su transición hacia el empleo e impulsen su desarrollo profesional "* (2010:250)

Así, dentro de las políticas activas de empleo, los itinerarios personalizados de

inserción van a jugar un papel primordial dentro de los procesos de integración laboral.

Una definición de itinerario personalizado de inserción se puede encontrar a nivel andaluz en la Resolución de 7 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se definen los itinerarios personalizados de inserción, y se establece el procedimiento de cuantificación y cómputo de objetivos de las Unidades de Orientación en el desarrollo de los mismos.

"Primero. Definición de Itinerario Personalizado de Inserción. El Itinerario Personalizado de Inserción se define como el diseño, la realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo."

Los itinerarios personalizados de inserción van a constar generalmente de cinco fases:

1. Recepción y Acogida: Fase destinada a conocer las necesidades y expectativas de la persona usuaria, así como informar sobre los Servicios y Programas disponibles en el Servicio Andaluz de Empleo.
2. Recogida de Información y Análisis: Fase en la que se recogen y valoran, a través de una entrevista en profundidad, aquellas variables de diagnóstico profesional que inciden en el proceso de orientación.
3. Diseño del Itinerario de Inserción: Fase en la que de forma consensuada, se define el objetivo del itinerario, y se diseña una serie de acciones concatenadas para la consecución del mismo.
4. Desarrollo y seguimiento del Itinerario: Fase en la que la persona usuaria realiza las acciones definidas en su Itinerario, contando con el seguimiento y apoyo del personal técnico responsable. El

itinerario es susceptible de redefinirse en función de las posibilidades efectivas de la consecución de el/los objetivo/s.

5. Finalización y Evaluación del Itinerario: Fase en la que se evalúan los resultados obtenidos en el marco del itinerario de inserción y, en la que teniendo en cuenta la consecución de objetivos, se procede a su finalización.

3.4. Autoempleo y discapacidad

El autoempleo se puede entender como la contraposición del empleo por cuenta ajena, de manera que cuando hablamos de empleo hablamos de la existencia de dos tipos de empleo: Trabajar para uno mismo o trabajar para otros.

García, entiende el autoempleo como: *"La puesta en marcha de una actividad económica, por una o varias personas, con el objeto fundamental de conseguir con ello una ocupación o puesto de trabajo, siendo precisamente el trabajo su principal aportación e interés en la empresa"*. (García, 2002:19).

Desde un punto de vista normativo recientemente se ha aprobado un Real Decreto que va a tener como objetivo incentivar el autoempleo a través de la creación de empresas; Este dispone de una serie de medidas diferenciadoras para personas con discapacidad:

Real Decreto ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Va a establecer una serie de bonificaciones y reducciones en las cuotas de autónomos con el fin de fomentar el autoempleo y la creación de empresas entre personas con discapacidad.

Bonificaciones y Reducciones en la cuota al régimen especial de trabajadores autónomos en el caso de personas con discapacidad.

A NIVEL ANDALUZ:

Existe un plan para mejorar la empleabilidad de las personas con

discapacidad, este plan se conoce como: Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007- 2013.

En su apartado 3.1 se establecen una serie de objetivos como es el caso del apoyo al autoempleo con personas con discapacidad:

- Objetivo 3.1.1. Fomentar la iniciativa empresarial de autoempleo de las personas con discapacidad.
- Objetivo 3.1.2. Diseñar, mejorar y poner en marcha instrumentos eficaces de apoyo al autoempleo de las personas con discapacidad.

Con este plan se intenta que el autoempleo sea una salida profesional digna para las personas con discapacidad, así actualmente el trabajo autónomo se va a constituir como una buena iniciativa frente a los altos niveles de desempleo.

A NIVEL ESTATAL:

Existe un programa específico de promoción del empleo autónomo para personas con discapacidad.

A) PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Orden 1.622/2007)

Esta orden establece una serie de incentivos para el empleo autónomo para las personas con discapacidad como son:

SUBVENCIONES

- Por establecimiento como trabajador autónomo hasta un máximo de 10.000 € De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador.

Autónomo. Reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.

- Para asistencia técnica en cuantía del 75 % del coste de los servicios prestados, con un tope de hasta 2.000€.
- Para formación: la cuantía será del 75

% del coste de los cursos, con un tope de hasta 3.000 €.

B) CAPITALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y SUBVENCIÓN DE CUOTAS A LA S.S (Real Decreto 1045/85, Ley 45/2002 (Disposición Transitoria 4ª. Real Decreto 1413/2005).

Es posible solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en ciertos supuestos.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL (Ley 45/2002 Disposición Adicional 11, en la redacción dada por la Ley 43/2006 Disposición Final Sexta).

Durante los 5 años siguientes a la fecha de alta se beneficiarán de un 50 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Existen también instituciones como es el caso de la Fundación Once que fomentan el autoempleo para personas con discapacidad:

La ayuda económica que ofrece Fundación ONCE a proyectos de autoempleo para personas con discapacidad es, con carácter general, de hasta 18.000,00 euros, con un máximo del 50% del coste de puesta en marcha de la actividad, en concepto de subvención a fondo perdido, y estarán supeditadas a la disponibilidad de recursos económicos presupuestada cada año para este programa de subvenciones. Esta ayuda económica, con carácter general, estará cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE) en el marco del Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, Programa Por Talento.

Las subvenciones tienen la finalidad de fomentar la inserción laboral, mediante la fórmula del autoempleo, de emprendedores en situación de desempleo.

El autoempleo es actualmente y debe ser una salida para la integración laboral de las personas con discapacidad, sobre todo en el caso de las mujeres con discapacidad.

3.4.1. Marco Normativo Fomento del Empleo de personas con discapacidad

Existe un marco normativo referido a la integración laboral y al fomento del empleo de las personas con discapacidad en el cual se distinguen una serie de normas:

1. INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO

A) CUOTA DE RESERVA (Artículo 38 de la Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos LISMI)

- Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.
- La Administración pública deberá reservar el 5 % de las plazas de convocatorias a minusválidos (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública).

MEDIDAS ALTERNATIVAS (Real Decreto 364/2005)

Excepcionalidad: Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.

Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

Otras:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con

discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).

- Realización de donaciones y acciones de patrocinio. Constitución de enclaves laborales

B) CONTRATO INDEFINIDO (Real Decreto 1451/1983 Real Decreto 170/2004 Ley 43/2006) SUBVENCIONES

- Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá: 3.907€
- Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente (en función de la jornada establecida).

Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleado recibirá una subvención de hasta 902€.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (durante vigencia contrato).

- Menores de 45 años: 4.500€/año (si además se trata de una mujer: 5.350€/año).
- Con 45 años o más: 5.700€/año. Personas con discapacidad severa: Menores de 45 años: 5.100€/año (si además se trata de una mujer: 5.950€/año). Con 45 años o más: 6.300€/año.

DEDUCCIONES:(De la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades). Hasta un máximo de 6.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores con discapacidad en plantilla.

OTRAS SUBVENCIONES: Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo según establece el Real Decreto 70/2007

C) CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO (Ley 43/2006. Disposición Adicional 1ª).

CARACTERÍSTICAS:

Duración: entre doce meses y tres años.

El trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado.

En los doce meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (durante vigencia contrato)

- Menores de 45 años: 3.500 €/año (si además se trata de una mujer: 4.100 €/año).
- Con 45 años o más: 4.100 €/año (si además se trata de una mujer: 4.700 €/año). Personas con discapacidad severa:
- Menores de 45 años: 4.100 €/año (si además se trata de una mujer: 4.700 €/año).
- Con 45 años o más: 4.700 €/año (si además se trata de una mujer: 5.300 €/año).

Otras ayudas:

- Incentivos por adaptación de puestos.

Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento: se aplicarán la misma bonificación y la subvención que la del contrato indefinido inicial.

D) CONTRATOS FORMATIVOS (Estatuto de los Trabajadores: artículo 11 y Disposición Adicional Segunda)

1. FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE CARACTERÍSTICAS

- Duración entre un año y tres (salvo lo especificado en los Convenios Colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses).
- La persona con discapacidad no puede tener la titulación necesaria para poder

realizar un contrato en prácticas.

- Sin límite de edad.

El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75 % de la jornada laboral el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año. En caso de personas con discapacidad psíquica, la formación puede sustituirse por rehabilitación o ajuste personal y social en un Centro.

INCENTIVOS

- Reducción del 100 % de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores.
- Reducción del 75 % de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores.
- Reducción del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos para la formación y el aprendizaje (esta reducción será aplicable si no se reúnen los requisitos para aplicar la general del 100 % o del 75%).
- Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Reducción por la transformación de este contrato en indefinido de 1500 euros/año durante 3 años. En el caso de mujeres de 1800 euros/año. (Ley 3/2012).

2. PRÁCTICAS

CARACTERÍSTICAS

- La duración puede ser entre seis meses y dos años.
- El trabajador debe poseer título Universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de

profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional.

- El contrato debe formalizarse dentro de los seis años siguientes a la terminación de los estudios.

INCENTIVOS

- Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas.
- Bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) por la transformación de este contrato en indefinido durante 3 años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año). (Ley 3/2012).

OTRAS AYUDAS

Si la duración del contrato es igual o superior a 12 meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal.

Existe una orden ministerial que fomenta el empleo autónomo entre personas con discapacidad.

E) PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Orden 1.622/2007)

SUBVENCIONES

Por establecimiento como trabajador autónomo hasta un máximo de 10.000 €

De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo. Reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.

- Para asistencia técnica en cuantía del 75 % del coste de los servicios prestados, con un tope de hasta 2.000€
- Para formación: la cuantía será del 75

% del coste de los cursos, con un tope de hasta 3.000 €.

CAPITALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y SUBVENCIÓN DE

CUOTAS ALAS S.S (Real Decreto 1045/85, Ley 45/2002 (Disposición Transitoria 4ª. Real Decreto 1413/2005).

Es posible solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en ciertos supuestos.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

(Ley 45/2002-Disposición Adicional 11, en la redacción dada por la Ley 43/2006 Disposición Final Sexta)

Durante los 5 años siguientes a la fecha de alta se beneficiarán de un 50 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

F) EMPLEO CON APOYO

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, con objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

DESTINATARIOS FINALES

Trabajadores con discapacidad, inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por Centros Especiales de Empleo. En ambos casos estarán en estos supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o

sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Ambos deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

La normativa vigente sobre contratación de trabajadores con discapacidad establece los beneficios para las empresas. Si proceden de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, quedarán en él en situación de excedencia voluntaria.

SUBVENCIONES DESTINADAS AL EMPLEO CON APOYO

Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%: 6.600 euros anuales. Si se trata de un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%: 4.000 euros anuales.

Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%: 2.500 euros anuales.

Se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

2. INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

(Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos LISMI, Real Decreto 2.273/85 y Orden Ministerial 16/10/1998)

Art. 41 LISMI

Las personas que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de su discapacidad no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleadas en un CEE.

Art. 42 LISMI

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

OBJETIVOS PRINCIPALES:

- Realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado.
- Asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos.
- Ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

RELACIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER ESPECIAL

Las modalidades de contrato de trabajo podrán ser cualquiera de las previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, excepto, el trabajo a domicilio.

Puede establecerse un período de adaptación. Este periodo no podrá exceder los seis meses y se considerará periodo de prueba.

Puede establecerse un contrato a bajo rendimiento por las circunstancias personales de la persona con discapacidad. En este contrato el trabajador presta sus servicios durante una jornada de trabajo normal pero lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %.

AYUDAS Y SUBVENCIONES:

a) Para financiar parcialmente Proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de CEE).

Subvenciones

- 12.020,24 € por puesto creado estable, si el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supera el 90%.
- 9.015,18 € por puesto creado estable, si el número de trabajadores en plantilla está entre el 70 % y el 90%.

b) Ayudas para apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo.

Bonificación del 100 % de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social por contrato indefinido y temporal (incluidos los contratos formativos). Se bonifica de la misma forma la transformación en contratos indefinidos de los contratos formativos y de los temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad.

- Subvención del coste salarial (hasta un máximo del 50 % del Salario Mínimo Interprofesional).
- Subvenciones para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.
- Subvención para equilibrar y sanear financieramente los CEE (una única vez).
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro o hayan sido declarados de utilidad pública.

OBJETIVOS PRINCIPALES.

- Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.
- El cumplimiento de la cuota de reserva.

CARACTERÍSTICAS.

- Todos los trabajadores tienen que ser discapacitados.
- Al menos el 60 % debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.
- El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

AYUDAS

- Subvención para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa: 7.814 €
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido:

Además existen subvenciones específicas para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

3.4.2. Mujer, Discapacidad y Empleo

En la actualidad, existe un orden Político – Social identificativo como es la democracia en la que se basa la libertad y el respeto de los ciudadanos entre sí, un régimen que la mayoría de los países tienen establecido para la convivencia normal de sus ciudadanos.

En el establecimiento de estas políticas democrática donde se juega con una doble moral respecto a un determinado grupo de personas que por su condición son sometidas a la exclusión social del grupo, perjudicando su desarrollo e integración laboral como valores fundamentales de la persona. Este grupo específico está conformado por personas que son excluidas por su género y por poseer algún tipo de discapacidad.

Los sectores marginados lo son por su condición y se sienten sometidos a la tiranía de una sociedad que creen ver en ellos un problema de integración y lo que realmente reflejan es la falta de un sistema educativo capaz de valorar a las personas como tal y aplicar unas políticas integradoras capaces de eliminar las barreras discriminatorias entre los miembros de una misma sociedad.

La inserción laboral de las mujeres en general, no es una tarea sencilla, debido a lo que deben hacer frente diariamente a dificultades en el proceso de inserción laboral, esto se incrementa si además son discapacitadas, sufriendo una doble discriminación por ser mujer y por ser discapacitada.

Existen también otras barreras a las que se ven sometidas las mujeres, una de ellas sería la segregación de ocupaciones por género, como señala Anker, *“la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres por que tienen efectos negativos sobre cómo las ve los hombres y cómo se ven a sí mismas”* (Anker, 1997:343).

Para cualquier mujer con discapacidad el tener un empleo se considera un factor primordial para su inclusión social y laboral, así el proceso de inserción laboral de las mujeres con discapacidad, les va a permitir percibir un salario y le va a permitir alcanzar una autonomía personal.

Habitualmente va a suceder que las mujeres trabajan en unas condiciones más vulnerables, debido a que frecuentemente ocupan posiciones más precarias en trabajos temporales o eventuales, están peor remuneradas y representan las tasas de paro más altas

En el año 2006, Jordi, C realizó una investigación llamada *“Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia”* de la cual se saca la conclusión de que las mujeres con discapacidad participan en menor medida en el mercado laboral y que esto se debe más a su condición de género que a su discapacidad

La discapacidad ligada al género influirá negativamente en el proceso de inserción laboral y así se ve reflejado en el I Plan de Acción integral para mujeres con Discapacidad en Andalucía.

“La discapacidad interactúa con el género situando a las mujeres con discapacidad en una posición desigual en el mercado de trabajo, no solo con respecto a la población general sino también con respecto a los hombres con discapacidad y con respecto a la situación media de la mujer en el territorio nacional” Extraído del I Plan de Acción integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía. (2008-2013:47)

Las mujeres con discapacidad, por razón de su rol y de su género, van a afrontar desigualdades con relación al acceso y control de los recursos, el disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo y la educación formal.

De todo esto se va a derivar una situación de doble discriminación, el género y la discapacidad, de manera que van a interactuar situando a las mujeres con discapacidad en un posicionamiento de desigualdad frente a hombres y mujeres sin discapacidad.

Cristina Santamaría, establece que en el estudio realizado junto a Victoriano Camas, Carlos Pereda y Miguel Ángel de Prada se llega a la conclusión de que: *“Los roles del género han marcado los itinerarios de las personas con discapacidad con mayor intensidad que a la población general, es decir, que género y discapacidad aparecen como una doble marca, que en el caso de las mujeres con discapacidad es una doble marca adversa”* (2002:31).

El uso de las Tics va facilitando progresivamente la inclusión de las mujeres con discapacidad en iniciativas de integración laboral. Las Tics van a constituir una herramienta única de integración y normalización de las personas con discapacidad. El uso de las Tics ha provocado el surgimiento de

muchas entidades femeninas a través de la red las cuales van a servir de impulso para iniciativas productivas y emprendedoras de las mujeres.

Como señala Moya, *“Para que la mujer discapacitada no quede excluida del mercado laboral serán necesarias políticas activas de formación y orientación”* (Moya, 2006:35).

Plantea Moya la formación como complemento esencial para desarrollar actitudes positivas respecto a la discapacidad y como toma de conciencia de las necesidades y problemas de las mujeres con discapacidades (Moya, 2006:35)

Actualmente existe diversa normativa tanto a nivel estatal como autonómico que va a tener como uno de sus fines el fomento del empleo entre personas con discapacidad:

A) A NIVEL ESTATAL:

- I Plan Nacional de Accesibilidad (2004-2012).
- III Plan de Acción para personas con discapacidad (2009-2012) este plan tendrá como objetivo prioritario la promoción de la autonomía personal, incorporando los principios y medidas del Plan de Mujer con discapacidad, con el fin de tratar la discapacidad con un análisis de género; para que mediante medidas de acción positiva, las mujeres, emerjan de su aislamiento, integrándose y participando en todos los ámbitos de la vida.
- Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad (2008-2012) que pretenderá disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, sobre todo de las mujeres con discapacidad.

B) A NIVEL ANDALUZ:

- A nivel de Andalucía, disponemos del I Plan de Acción integral para las Mujeres con discapacidad en

Andalucía(2008-2013) que tendrá como objetivos fomentar en las mujeres con discapacidad procesos de desarrollo mayor grado de autonomía económica y personal y eliminar obstáculos que impidan su

El derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad en el cual se encuentran las mujeres con discapacidad aparecerá reflejado en diversas normas:

- Artículo 49 de la Constitución, *donde se determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos.*

Para cumplir con dicho mandato, se dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI, en adelante).

- El artículo 3 LISMI establece que las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral.

Dicho mandato se articula asimismo en el artículo 37 de dicha norma, donde se determina que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores discapacitados su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

- Artículo 14 de la Constitución

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Artículo 27 convención de los derechos de las personas con discapacidad Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

El derecho de integración laboral de las mujeres con discapacidad debería ser un punto primordial dentro de las políticas sociales, se debería luchar desde las esferas gubernamentales a través de la instauración de políticas laborales y medidas de fomento de la actividad emprendedora y del autoempleo, como medida para evitar la doble discriminación que sufren estas mujeres.

3.5. Estudio de las plataformas de orientación laboral a personas con discapacidad en España

He realizado un estudio de carácter descriptivo de los diferentes portales web cuya temática está enfocada a la orientación laboral.

En la primera parte del análisis he analizado los diferentes portales web de los servicios de empleo a nivel de cada Comunidad Autónoma, para lo cual he accedido a la página del servicio de empleo estatal.

En la segunda parte del análisis he analizado los diferentes servicios de orientación profesional de las distintas Comunidades Autónomas para lo cual he accedido a la página www.todofp.es Por último he analizado los portales web de entidades privadas que prestan servicios de orientación laboral a personas con discapacidad.

- <http://www.sepe.es/>.
- <http://www.todofp.es/>.

1. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/index.html?tick et=nocas>

Servicios de Orientación que presta:

La página web se encuentra organizada en 5 apartados:

1. Buscar empleo :El cual presenta diversos subapartados como por ejemplo:

- A) Buscar trabajo.
- B) Formación (cursos disponibles, certificados de profesionalidad y becas y ayudas para cursos).
- C) Anuncios de empleo.

Dentro del apartado Empleo existen varios subapartados: (Trabajar en campañas agrícolas, Empleo en Europa y red Eures) y además dispone de un buscador con una pestaña donde se pueden marcar criterios de búsqueda exclusivamente para personas con discapacidad

Dispone también de un apartado llamado Zona CV

2. Empresa(Buscar personal contratación laboral, ayudas a la contratación), dentro del apartado empresa (en accesos destacados) existe un apartado de empleo para personas con discapacidad con subapartados como por ejemplo : Incentivo a contratación de personas con discapacidad y Centros especiales de empleo

3. Autoempleo (Autónomos, autoempleo, ayuda).

4. Entidades colaboradoras.

5. Información (Intermediación, Políticas activas de empleo).

En la página inicial aparecen dos apartados diferenciados: Uno para noticias y otro para novedades de empleo donde se facilita información actualizada sobre procesos de empleo.

Existe también un mapa de recursos por provincias, donde se pueden consultar los recursos de orientación existentes a nivel provincial , al cual se puede acceder pinchando sobre el mapa.

Existe también un tablón virtual donde se dará información sobre procesos de selección Dispone de Enlace a redes sociales: Facebook y Twyter

SERVICIO ARAGONÉS DE EMPLEO

<http://www.aragon.es/inaem>

Servicios de orientación que prestan:

Se presentan siete puntos diferenciados dedicados a la orientación laboral dentro de su página web.

- Como buscar empleo (buscar ofertas, necesitas orientación, información orientación profesional).

Donde se facilita asesoramiento sobre la búsqueda de empleo e información para acceder a los servicios de orientación profesional.

- Centros de formación :Donde se facilita información sobre los centros de formación existentes.

- Formación: (Cursos, Escuela taller, prácticas no laborales , legislación y convocatorias, certificados de profesionalidad).

- Emprendedores: (Bonificaciones).

Donde se facilitan los requisitos y las ayudas existentes a la hora de montar una empresa.

- Entidades colaboradoras y agencias de colocación: (Orientación e inserción, centros especiales de empleo).

- Empresas:(Búsquedas de personal , subvenciones).

Donde se realizan funciones de intermediación laboral y se facilita información sobre subvenciones existentes para empresas.

- Discapacidad y empleo: (Información

general). Se facilita información de recursos existentes para personas con discapacidad a la hora de encontrar empleo.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN DE ARAGÓN

<https://servicios.aragon.es/rede/inicio.inicio.do>

Servicios de orientación que prestan:

- Información de carácter general sobre centros educativos y entidades de orientación existentes.
- Tablón de anuncios con información sobre FP y otro tipo de formación.
- Blog sobre orientación en educación.
- Enlaces webs con recursos.

SERVICIO DE EMPLEO ASTURIANO

<http://www.asturias.es/trabajastur>

Servicios de orientación que prestan:

La web se encuentra dividida en 4 zonas principalmente:

- Empleo (Ofertas de empleo. Orientación laboral): Donde se publican diferentes ofertas de empleo y donde se puede acceder a información sobre servicios de orientación laboral
- Formación (Cursos de formación para el empleo), Ofertas de prácticas no laborales para jóvenes (Ayudas, Becas, Certificados de profesionalidad). Se ofrece información general sobre cursos de formación, becas y prácticas existentes.
- Empresas (Búsqueda de trabajadores /Ayudas y subvenciones), tipos de contratos y prácticas no laborales.
- Discapacidad y empleo (Centros especiales de empleo, ayudas y subvenciones, Centros ocupacionales, Legislación).

Tiene un apartado diferenciado para personas con discapacidad el cual proporciona información sobre recursos para este colectivo.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN ASTURIANO

- Servicios de orientación laboral de tipo general: Información sobre cualificaciones profesionales, información sobre salidas laborales para estudiantes y uso de herramienta de orientación laboral llamada "e-orientación", la cual se va a caracterizar por usar las Tics dentro del proceso de orientación laboral.

SERVICIO DE EMPLEO CANARIO

<http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce>

Servicios de orientación que prestan:

- Orientación para el empleo (Servicios de orientación e inserción laboral, tutores de empleo, recursos para buscar empleo, agencia de colocación, elaborar cv).
- Búsqueda subvenciones: Donde se facilita información sobre las características de subvenciones que se puede solicitar.
- Formación para el empleo (Cursos ocupados, Desocupados, Escuelas taller).
Se facilita información sobre los distintos tipos de formación que pueden solicitar los trabajadores.
- Acreditación de competencias profesionales.
- Oferta y demanda de empleo (Agencia de colocación, apoyo a la contratación, contratos en prácticas.
- Fomento empleo (Centros especiales de empleo, Incentivos a la contratación indefinida e incentivos para la adaptación puesta de trabajo para personas con discapacidad).
- Creación empresas y autoempleo

SERVICIO DE EMPLEO CÁNTABRO

<http://www.empleacantabria.com/es/portal.do;jsessionid=3528698BDE9C33F654CEB73CB946B7CD>

Servicios de orientación que prestan:

La web aparece dividida en diferentes apartados:

- Dispone de un apartado dedicado a empresas donde éstas pueden buscar trabajadores además de poder presentar ofertas online.
- Un apartado específico donde se facilita información para el reconocimiento de competencias profesionales.
- Un apartado específico para cursos.
- Formación y empleo (Contratación, formación y aprendizaje, dispone en esta sección de un apartado diferenciado para personas con discapacidad).
- Mis datos :Donde se pueden acceder a datos personales del trabajador.
- Ayudas y subvenciones (Subvenciones destinadas a fomento del empleo y al fomento y creación del empleo autónomo y al fomento creación empleo para personas con discapacidad).
- Otros recursos para el empleo (Bolsa de empleo, Becas, enlaces a páginas Web de empleo).
- Agencia colocación.
- Creación de empresas (Autoempleo):Con información y requisitos para creación de empresas.
- Acreditación de competencias profesionales.
- Orientación profesional (Herramientas de búsqueda de empleo, elaboración cv).
- Prospección empresarial (Selección de trabajadores para empresas).

SERVICIO DE EMPLEO DE CASTILLA LA MANCHA

<https://e-empleo.jccm.es/OVI/>

Servicios de orientación que prestan:

- La página web dispone de un enlace al portal de orientación profesional de Castilla La Mancha.

Enlace a portal de orientación profesional de la comunidad autónoma. Un apartado de empleo y formación que se divide en tres subapartados

- A) Ciudadanos (Ofertas de empleo, orientación personalizada, formación de trabajadores desempleados y ocupados) donde se muestra información sobre ofertas de empleo y tipos de formación existentes para desempleados y ocupados.
- B) Empresas (Introducción de ofertas de empleo) donde las empresas pueden colgar sus ofertas de empleo.
- C) Autoempleo (Mujeres emprendedoras, fomento del autoempleo, ofertas de empleo público) información sobre ayudas y sobre requisitos para poder acceder al autoempleo , dedica un apartado específico a las mujeres emprendedoras.

ORIENTACIÓN CASTILLA LA MANCHA

<http://pop.jccm.es/orientate/servicios-de-orientacion/>

Servicios de orientación que prestan:

- Orientación Académica y Profesional en la Educación Secundaria Obligatoria y postobligatoria.
- Orientación Profesional en la Universidad.
- Otros recursos de orientación especializados, entre los que distingue una serie de apartados:
 - A) Orientación Profesional desde los Centros de la Mujer en Castilla-La Mancha.
 - B) Asociación de Profesionales por la Integración en Castilla-La Mancha.
 - C) Servicio de Integración Laboral para personas con Discapacidad.
 - D)Intermediación Laboral para personas sordas (SILPES).
 - E) Centros de Formación Laboral para personas con problemas de Salud

Mental.

- Oferta formativa.
- Becas.
- Formación y empleo en Europa.
- Acreditación de competencias profesionales.
- Orientación (C.V., Carta de presentación, entrevista de trabajo).

SERVICIO DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

<http://www.empleo.jcyl.es/>

Servicio de orientación que prestan:

Posee una zona específica de orientación para personas con discapacidad donde facilita información sobre recursos para el empleo para este colectivo, además de información sobre recursos y programas de fomento del empleo existentes para este colectivo.

Otros apartados de la web son:

- Quiero trabajar (Ofertas de empleo, convocatorias de empleo público).
- Ayudas y subvenciones (Formación, intermediación y orientación y empleo)
- Boletines de empleo: Donde se facilita información sobre el empleo en cada boletín y se ofrece la posibilidad de poder suscribirse.
- Información laboral (Normativa, Convenios colectivos, contratos laborales, programas comunitarios).
- Empleo con discapacidad (Centros especiales de empleo, otros programas de integración laboral, cumplimiento de la reserva del 2 por ciento, bonificaciones empresariales).
- Servicios para empresas (Sondeos, Búsqueda de trabajadores para la empresa).

SERVICIO DE EMPLEO CATALÁN

https://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/web_institucional/soc/

Servicios de orientación que prestan:

Presenta la página web dos zonas claramente diferenciadas; Una específica para ciudadanos y otra para empresas:

A) CIUDADANÍA

Para los trabajadores presenta 7 apartados diferenciados con recursos de orientación profesional:

1. Formación profesional, formación continua.
2. Becas y ayudas.
3. Buscador de ofertas de empleo.
4. Certificados de profesionalidad.
5. Información sobre orientación profesional.
6. Ciudadanía (Como redactar cv).

B) EMPRESA

1. Subvenciones: Donde se facilita información sobre subvenciones existentes en empresas para contratación de trabajadores.
2. Inserción laboral para personas con dificultades añadidas.
3. Orientación profesional para la contratación.
4. Agencia de colocación.
5. Gestión de ofertas de empleo.

SERVICIO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

Presenta dos zonas diferenciadas: Una para empresa y otra para trabajador:

Trabajador:

- Apartado llamado "Te Orientamos", donde se facilita información general sobre recursos de orientación y direcciones de los centros de orientación.
- Un apartado llamado "Te Formamos",

donde se facilita información sobre los tipos de formación existentes para desempleados.

- Un apartado llamado "Encuentra Tu Empleo" (Con diferentes ofertas de empleo tanto públicas como privadas) y una zona para autoempleo donde se facilita información sobre requisitos y subvenciones para poder acceder al autoempleo.
- Una zona dedicada para Empresas , en esta zona dispone de un apartado para personas con discapacidad.
- Ayudas y Subvenciones :Donde se especifica un apartado de ayudas para el fomento del empleo para personas con discapacidad.

SERVICIO DE EMPLEO VALENCIANO

<http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home>

Servicio de orientación que prestan:

La web presenta 2 zonas diferenciadas una para ciudadanos y otra para empresas.

Ciudadanos: Dividida en diversos subapartados:

- Formación.
- Especialidades Formativas y Certificados de Profesionalidad.
- Programas Formativos.
- Servicio de intérprete de lengua de signos.
- Prácticas en centros de trabajo o prácticas no laborales en cursos de formación profesional para el empleo.
- Ofertas de empleo.

Y una zona para empresas, donde se prestan servicios de intermediación laboral:

- Empresas.
- Ofertas de empleo.
- Formación.

- Intermediación laboral.
- Agencias de colocación.

SERVICIO DE EMPLEO DE EXTREMADURA

<http://extremaduratrabaja.gobex.es/>

Servicios de orientación que prestan: Para ciudadanos:

- Ofertas empleo y ofertas de empleo público.
- Un apartado de Orientación donde se explica cómo hacer un cv y una carta de presentación.
- Formación y becas.
- Ayudas.
- Autoempleo y Emprendedores.

Para empresas: Donde dispone de un apartado específico dedicado a la inserción laboral de personas con discapacidad:

- Contratación de Trabajadores.
- Formación.
- Ayudas.
- Fomento del Autoempleo.
- Inserción Discapacidad.
- Emprendedor.

SERVICIO DE EMPLEO GALLEGO

<http://emprego.xunta.es/cmspro/contido>

Servicios de orientación que prestan:

Presenta una zona para demandantes de empleo donde se facilita información sobre como buscar empleo como hacer cv y formación ocupacional.

Dispone de otra zona donde se facilita información sobre el autoempleo y una zona donde se cuelgan ofertas de empleo actualizadas.

También presenta una zona llamada orientación laboral donde se facilita información sobre las direcciones de los centros de orientación laboral existentes.

SERVICIO DE EMPLEO ISLAS BALEARES

<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=es&coduo=1464>

Servicios de orientación que prestan:

Presenta una oficina virtual donde se pueden realizar trámites laborales y de consulta de datos utilizando el certificado electrónico.

Presenta 2 zonas diferenciadas una para trabajadores y otra para empresas:

A) Servicios para trabajadores

- Inscripción y gestión de demanda de empleo.
- Cursos de formación.
- Información sobre centros de orientación.
- Certificados de profesionalidad.
- Información, orientación y formación.

B) Servicios para empresas:

- Información sobre el servicio incubadoras de empresas.

SERVICIO DE EMPLEO LA RIOJA

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423530>

Servicios de orientación que prestan:

- Una zona específica con información sobre Ayudas y subvenciones.
- Un apartado para empresas donde pueden buscar trabajadores y un apartado con información sobre cómo crear una empresa y orientación profesional para emprendedores.
- Un apartado específico llamado mujer y empleo donde se facilita información sobre asesoramiento al empleo de las mujeres.
- Un apartado dedicado a información sobre recursos existentes de formación.
- Un apartado dedicado a Itinerarios personalizados de empleo para

trabajadores.

- Un apartado dedicado a facilitar información sobre cualificaciones profesionales y sobre información de cómo obtener certificados de profesionalidad.

SERVICIO DE EMPLEO DEL PAIS VASCO

http://www.lanbide.net/plsql/ge_home

Servicios de orientación que prestan:

- Zona para buscar trabajo: Con información sobre ofertas de empleo y ofertas de empleo público.
- Zona donde se pueda colgar ofertas de trabajo por empresarios dando de alta su empresa en la aplicación.
- Información sobre formación con diversos cursos y centros de formación.
- Zona de orientación con información de los centros de orientación y centro de autoempleo.
- Zona de búsqueda de empleo en Europa.

SERVICIO MURCIANO DE EMPLEO

<http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=8&IDTIPO=180>

Servicios de orientación que prestan:

a) Servicios a trabajadores:

- Servicio de búsqueda de empleo: Información sobre ofertas de empleo y sobre autoempleo.
- Formación: Cursos de formación para el empleo e información sobre certificados de profesionalidad.
- Información y orientación profesional a través del servicio Murcia Orienta.
- E-Curriculum con información sobre como redactar cv.
- Escuelas taller y talleres de empleo.

b) Servicios a empresas:

- Ayudas y bonificaciones a la

contratación, prácticas en empresas, información sobre como constituirse como autónomo.

- Servicio de intermediación laboral.
- Calificación de tu empresa como centro especial de empleo y información sobre subvenciones de centros especiales de empleo.

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Servicio+Navarro+de+Empleo/Default.htm

Servicios de orientación que prestan:

- Información y orientación para la inserción laboral.
- Acompañamiento personalizado.
- Intermediación laboral.
- Formación de personas desempleadas.
- Formación de trabajadores/as en activo.
- Formación práctica no laboral y con compromiso de empleo.
- Fomento del desarrollo local.
- Impulso de la economía social.
- Inserción laboral de colectivos con especial dificultad.
- Proyectos internacionales de empleo.
- Programas experimentales.
- Análisis del mercado laboral.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN NAVARRO

Servicios de empleo que prestan:

- Servicios de formación.
- Autoempleo.
- Búsqueda de empleo y ofertas de empleo.

Un apartado llamado formarse donde presentan información sobre los distintos tipos de formación existentes (Formación profesional para el empleo /títulos de

formación profesional)

NOTA: Ceuta y Melilla no tiene página web como tal, al pinchar en el icono de Ceuta y melilla te remite a la página del Sepe(Servicio Público de Empleo Estatal), por lo que no es posible realizar ningún análisis.

2. OTRAS ENTIDADES

PORTALENTO

Portal de inserción laboral de la fundación Once <http://www.portalento.es/Paginas/default.aspx#.Ua8eApyymYE>

Servicios de orientación que prestan:
Presenta varias áreas diferenciadas:

- Una área de empresas: donde las mismas pueden colgar sus ofertas de empleo a través de un proceso de autenticación ,la cual se divide en varios subapartados :
 - Bolsa de empleo Bonificaciones fiscales.
 - Información sobre centros especiales de empleo.
- Un área de candidatos: Donde estos pueden colgar su cv y que se subdivide en varios apartados:
 - Bolsa de empleo.
 - Búsqueda activa de empleo.
 - Información sobre cómo obtener el certificado de profesionalidad.
- Área de formación y becas.
- Zona de emprendedores(Donde se facilita información programa Fundación Once para emprendedores).
 - Legislación y Normativa.
 - Bibliografía.
 - Emprendedores.

FUNDACIÓN UNIVERSIA

<http://www.fundacionuniversia.net/inicio.html>

Servicios de orientación que prestan:

- Servicio de intermediación laboral entre empresas y personas con algún tipo de discapacidad.
- Blog sobre empleo y discapacidad con actualidad, estudios e información actualizada sobre el mercado laboral.
- Agencia de colocación.
- Programas de información y trabajo en red. Igualdad de oportunidades y programas de empleo.
- Becas y ayudas.
- Servicios de atención a discapacidad (universidades).
- Legislación sobre discapacidad.
- Servicios para personas con discapacidad (Formación, tecnología, accesibilidad universal).

IMPULSA GIJÓN

<http://innovacion.gijon.es/page/11622-herramientas-de-orientacion-online>

Servicios de orientación que prestan :

- Autoanálisis de perfiles profesionales.
- Zona llamada crea tu empresa :Donde se facilita información sobre el proceso de creación de una empresa.
- "SITUATE":Herramienta para ofrecer itinerarios formativos y profesionales a usuarios.
- Reciclaje profesional.
- Entrevista de selección (Preparación de entrevista).
- Cursos online.

2.4. FEAPS MADRID

<http://www.emplea20.org/drupal-6.19/node/3139>

Servicios de orientación que prestan:

Servicio de intermediación laboral donde la empresa puede colgar ofertas de candidatos y consultar cv de los candidatos y los candidatos pueden colgar su cv

- Zona de candidatos.
- Zona de empresas /Ofertas de empleo.

CYPE CASTILLA LA MANCHA

<https://cipe.uclm.es/orientacion-profesional/orientacion-on-line/>

Presta servicios de orientación laboral online para universitarios. Presta otros servicios como:

- Crea tu empresa.
- Observatorio de Empleo.
- Aula de Empleo.

4. Objetivos

La orientación Profesional para el empleo es un elemento clave en cualquier política de empleo en cualquier estado moderno y más en la situación económica en la que actualmente nos encontramos inmersos.

Nuestras generaciones más próximas identificaban la idea de acceso a un puesto de trabajo a partir de una cualificación previa que les permita gozar de una cierta creencia de estabilidad profesional a lo largo de toda su vida profesional .Se ha producido un cambio con el nacimiento y utilización de las nuevas tecnologías, teniendo presente la generación actual que los avances tecnológicos en el mercado laboral hacen y harán posible que tanto los trabajadores ocupados como los desempleados deban recualificarse y reciclarse para encontrar nuevas y mejores oportunidades de empleo.

En él informa Olivenza en el año 2010 se va a poner de manifiesto como la formación y la cualificación profesional serán factores sumamente importantes para adaptación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

"La mejora de formación y de la cualificación profesional es un aspecto de gran importancia para garantizar las posibilidades de adaptación de personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio" (2010:50).

Así como señalan Sobrado y Ceinos: *"Las TICS han traído consigo la aparición de nuevos entornos de orientación conocidos como la e-orientación"* (Sobrado y Ceinos, 2012:2).

Así, como señalan Sobrado y Ceinos *"Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, paulatinamente, de igual modo a lo acontecido en otros sectores, han penetrado en la Orientación Profesional, lo que implica la asunción de diversos cambios en dicho ámbito. Puede afirmarse que las herramientas tecnológicas han provocado, durante los últimos años, un fuerte impacto en el marco orientador, derivándose del mismo como consecuencias más destacadas, las siguientes:*

- *Introducción y presencia de las herramientas tecnológicas en dicho escenario de intervención.*
- *Empleo de las múltiples potencialidades que ofrecen.*
- *Aparición de nuevos entornos de orientación (e-orientación), también conocidos bajo la denominación de virtual on-line.*
- *Desarrollo de nuevas competencias tecnológicas.*
- *Puesta en práctica de acciones de asesoramiento continuo, favorecedoras de la adaptación a los cambios producidos."* (Sobrado y Ceinos, 2011: 88-89)

Socialmente se está produciendo un cambio en el concepto de la orientación profesional evolucionando de un concepto de orientación tradicional hacia un concepto más innovador conocido como "La Teleorientación"

No existe una definición exacta del concepto de teleorientación, pero la definición más aproximada a la idea de modelo tecnológico de orientación o "Teleorientación" que se pretende llevar a cabo con mi plataforma sería la que establece Sánchez, al definir el modelo tecnológico¹⁹ de orientación como:

"Modelo de intervención que usa tecnologías de la información y comunicación como recursos con los elementos de soporte informático" (Sánchez, 2009).

Como señala Sobrado, *"Hoy en día es un fenómeno en alza el uso de las TIC en cualquier proceso de orientación"* (Sobrado, 2006:37).

Podemos considerar tres ámbitos principales del uso de las TIC en la orientación:

1. Instituciones promotoras de los servicios orientadores (Administración, Ayuntamientos, Asociaciones, etc.) que pueden utilizar las TIC para posibilitar el empleo de servicios de asistencia u orientación para facilitar información a los usuarios.
2. Los servicios orientadores que usan las TIC para fomentar la comunicación entre ellos mismos y con otras instituciones de la zona para adquirir una mayor y mejor integración.
3. Los destinatarios de la orientación que pueden emplear las TIC para lograr información, conseguir asesoramiento y orientación presencial, y especialmente a distancia.

Las ventajas que proporcionan el uso de las Tics en los servicios de orientación van a traer consigo que poco a poco vayan aumentando los servicios de teleorientación frente a los servicios tradicionales de orientación pero sin excluir a estos últimos.

Las ventajas de la teleorientación con respecto a los sistemas tradicionales de orientación serán:

- **Supresión de barreras espacio-temporales.**
- **Presentación de la información a través del canal auditivo y visual, además**

¹⁹ Más información en < <http://www.educaweb.com> > Artículo de María Luisa Sánchez Almagro. "El modelo de intervención tecnológico y el teleorientador laboral"

del uso de herramientas síncronas y asíncronas, con lo que se aumenta considerablemente la posibilidad de comprensión de los contenidos.

- El teleorientador, con el apoyo de las nuevas tecnologías, puede realizar un exhaustivo seguimiento de sus usuarios/as, con unos mínimos costes de tiempo y esfuerzo. o llega a un gran número de personas que por sus circunstancias les resulta muy difícil desplazarse.

4.1. Objetivo general

El objetivo general de esta plataforma web de orientación laboral 2.0 será el de la integración laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad, evitando que queden excluidas socialmente, además se va procurar diseñarla de manera que sea accesible para cualquier discapacidad.

La integración laboral es un derecho de las personas con algún tipo de discapacidad, la Constitución Española establece en el artículo 49: *"Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos."*

En el artículo 3 de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los Minusválidos) también se hace referencia a la integración laboral.

"1. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el art. 1.º, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

2. A estos efectos estarán obligados a participar, para su efectiva realización, en su ámbito de competencias

correspondientes, la Administración Central, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, los Sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas."

Así, en el artículo 37 También se hace referencia a la integración laboral:

"1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 37 bis de esta ley, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

Artículo 37 bis

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten

medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Con la puesta en marcha de este espacio virtual se va a mejorar la accesibilidad de los demandantes de orientación que tengan cualquier discapacidad, llevando a cabo las mismas dinámicas de orientación que en los procesos presenciales pero introduciendo las funcionalidades que nos ofrece la web 2.0 como es el caso de la video llamada a través de la cual se desarrollará el servicio de teleorientación. Lo que se va a conseguir con este producto es que cualquier persona con discapacidad pueda recibir (si lo necesita o tiene dificultades para acceder a los servicios presenciales de orientación) orientación a distancia.

Este tipo de orientación va a permitir la realización de servicios de orientación sin necesidad de contar con interacción física entre el orientador y el demandante de orientación lo que va a ampliar el tiempo de los sistemas de orientación. Se va a facilitar el desarrollo de un itinerario personalizado de inserción lo que va a mejorar su empleabilidad.

Pretende constituirse como un servicio de

intermediación laboral entre empresa y desempleado de manera que se favorezca la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

4.2. Objetivos específicos

Con el diseño de esta plataforma se van a pretender una serie de objetivos:

- Creación de un espacio virtual donde se facilite información sobre formación actualizada específica para personas con discapacidad para facilitar su inserción laboral.
- Adaptar itinerarios formativos en función del tipo de discapacidad.
- Establecer un punto de información legislativo actualizado y permanente sobre derechos de personas con discapacidad.
- Establecer un punto de encuentro entre empresas ofertantes y demandantes de empleo con discapacidad realizando funciones de intermediación laboral.
- Informar y asesorar a través del diseño de itinerarios personalizados de inserción y configuración de perfiles profesionales.
- Informar sobre las ofertas de titulaciones académicas y profesionales y sobre el proceso de evaluación de competencias profesionales.
- Desarrollar en el colectivo de discapacitados habilidades en las que puedan autogestionar el tiempo de que disponen en su proceso de inserción personal.
- Dar respuesta a colectivos que no podrían acceder a orientación si no es por esta vía.
- Proporcionar información sobre ayudas y subvenciones a personas con discapacidad.
- Promover la integración de discapacitados en la sociedad de la información y del conocimiento.
- Impulsar y fomentar el uso de TICS en la Orientación Laboral.

- Aumentar la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar el autoempleo entre colectivo de discapacitados.
- Fomentar el empleo en mujeres con discapacidad.
- Proporcionar información y orientación para acceso discapacitados a procesos selectivos en AAPP como alternativa al mercado de trabajo ordinario.

La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, establecerá el cupo de reserva en las ofertas de empleo público para personas discapacitadas.

«En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.»

Otros objetivos específicos:

- Favorecer y promover empleabilidad de personas con discapacidad.
- Crear un repositorio de enlaces de interés.
- Confeccionar una base de datos actualizada de normativa, ayudas y becas, premios y concursos.
- Crear una bolsa de trabajo con multitud de perfiles profesionales que provoque que cualquier empresa contemple esta opción a la hora de buscar y contratar a un trabajador.

5. Metodología

Existen una serie de recomendaciones o pautas que deberá cumplir la plataforma

para ser accesible para todos.

Los Principios de Diseño para todos fueron establecidos por diversos autores a través del "Center for universal design de carolina del norte (EEUU)".

Estos Principios generales del diseño, serán aplicables al diseño de cualquier producto por lo que también serán aplicables a páginas y aplicaciones web:

Principios del diseño accesible²⁰:

- Proporcionar un texto alternativo adecuado. El texto alternativo proporciona una alternativa textual a los contenidos que no son texto en las páginas web. Es especialmente útil para las personas que son ciegas y se dependen de un lector de pantalla para acceder al contenido de un sitio web.
- Proporciona encabezados para las tablas de datos. Las tablas se utilizan para mostrar y organizar los datos. Las tablas que se utilizan para organizar datos tabulados deben tener encabezados adecuados (el elemento <th>). Las celdas de datos deben estar asociadas con sus cabeceras adecuadas, lo que hace que sea más fácil para los usuarios de lectores de pantalla navegar y entender las tablas de datos.
- Garantiza que los usuarios pueden completar y enviar todos los formularios. Cada elemento de un formulario (campo de texto, casilla de selección, lista desplegable, etc.) tiene una etiqueta y se debe vigilar que esta etiqueta esté asociada al elemento del formulario correcto con la etiqueta <label>. Además, asegúrate de que el usuario puede enviar el formulario y recuperarse de cualquier error, como el hecho de no rellenar todos los campos obligatorios.
- Asegurar que los enlaces tengan sentido fuera de contexto. Cada enlace debe tener sentido si el texto del enlace es leído de forma aislada. Los usuarios

²⁰ Más información en : <<http://accesibilidadweb.dlsi.ua.es/?menu=introduccion#principios>>(Recuperado el 22 de mayo del 2013).

de lectores de pantalla pueden optar por leer sólo los enlaces de una página web. Ciertas frases, como "haga clic aquí" y "más", deben ser evitados.

- Subtitula y/o proporciona transcripciones. Los videos y el audio en vivo deben tener subtítulos y una transcripción. Con el audio archivado, la transcripción puede ser suficiente.

Garantiza la accesibilidad del contenido que no sea HTML, incluyendo archivos PDF, documentos de Microsoft Word, presentaciones de PowerPoint y contenido de Adobe Flash.

- Permite a los usuarios saltar los elementos repetitivos en la página. Debes proporcionar un método que permita a los usuarios saltar el mecanismo de navegación u otros elementos que se repiten en cada página. Esto se logra generalmente al proporcionar un enlace "Saltar al contenido", "Saltar al contenido principal" o "Saltar navegación" en la parte superior de la página que salta al contenido principal de la página.
- No confíes únicamente en el color para transmitir el significado. El uso del color puede mejorar la comprensión, pero no uses sólo el color para transmitir información. Esa información puede no estar disponible para una persona que es daltónica y no estará disponible para usuarios de lectores de pantalla.
- Asegúrate de que el contenido está claramente escrito y es fácil de leer. Hay muchas maneras de hacer que tu contenido sea más fácil de entender. Escribe con claridad, utiliza tipos de letras evidentes, y emplea los encabezados y las listas adecuadamente.
- Haz accesible el JavaScript. Asegúrate de que los controladores de eventos de JavaScript son independientes del dispositivo (por ejemplo, que no requieren el uso de un ratón) y asegúrate de que la página no depende de JavaScript para funcionar.
- Diseña según las normas. El HTML

válido y las páginas accesibles son más robustas y proporcionan un mejor posicionamiento en los motores de búsqueda. Cascading Style Sheets (CSS) permite separar el contenido de la presentación. Esto proporciona una mayor flexibilidad y accesibilidad del contenido.

Para hacer que el contenido web accesible la WAI(Web Accessibility Initiative) desarrollo en mayo de 1999 las Pautas de Accesibilidad al Contenido Web 1.0(WCAG 1.0) posteriormente se publicó en 2008 la versión WCAG 2.0.

Para hacer una buena página web o una buena plataforma web deben seguirse las pautas que la WAI(Web Accessibility Initiative establece para la web 2.0 (WCAG) 2.0

Pautas WCAG 2.0²¹:

1. Perceptible

1.1. Proporcionar alternativas textuales para cualquier contenido no textual para que pueda ser transformada en otras formas que la gente necesita, tales como letra grande, braille, voz, símbolos o lenguaje más sencillo.

1.2. Proporcionar alternativas para los medios basados en el tiempo.

1.3. Creación de contenido que se puede presentar de diferentes maneras (por ejemplo, diseño simple) sin perder información o estructura.

1.4. Que sea fácil para los usuarios ver y escuchar contenido incluyendo la separación de primer plano de fondo.

2. Operable

2.1. Hacer toda la funcionalidad disponible en un teclado.

2.2. Proporcionar a los usuarios el tiempo suficiente para leer y usar el contenido.

²¹ Más información en: <<http://www.sidar.org/traducciones/wcag20/es/>> (Recuperado el 29 de mayo 2013).

2.3. No diseñe el contenido de una manera que se sabe que causa convulsiones.

2.4. Proporcionar formas de ayudar a los usuarios a navegar, encontrar contenido y determinar dónde se encuentran.

3. Comprensible

3.1. Haga contenido de texto legible y comprensible.

3.2. Hacer que las páginas web aparezcan y operen de forma previsible.

3.3. Los usuarios ayudan a evitar y corregir errores.

4. Robusta

4.1. Maximizar la compatibilidad con los agentes de usuario actuales y futuros, incluidas las ayudas Técnicas.

El proceso de creación de la plataforma ha pasado por diversas fases:

He realizado un análisis de las diferentes plataformas que prestan servicios de orientación laboral, en el territorio Español, pero dada la diversidad de organismos y entidades he optado por centralizar el análisis desde una triple perspectiva.

A) En primer lugar, he analizado las distintas webs de los servicios de empleo de cada comunidad autónoma analizando los servicios de orientación que prestan, prestando especial atención a servicios de orientación que prestan a personas con discapacidad.

B) En segundo lugar, he analizado otras webs de entidades que prestan servicios de orientación a personas con discapacidad.

C) En tercer lugar, he analizado las webs de los servicios de orientación profesional de cada CCAA

En una segunda fase, he contactado con empresas dedicadas al diseño web para ser asesorado sobre la tecnología a utilizar en

el desarrollo de la plataforma.

Las empresas de diseño con las que he contactado han sido:

a) Inteligencia Soluciones Informáticas S.L
Ed. Cámara de Comercio. C/Luis Amador,
24.18014, Granada

b) Delirium Coder (Jaén)

c) Signlab (Empresa Cordobesa especializada en la introducción de la lengua de signos en portales y aplicaciones informáticas). Parque Científico Tecnológico de Córdoba. C/ Astrónoma Cecilia Payne, parcela I-1 Edificio Aldebarán, M2-16. Córdoba España 14014.

6. Resultados

Informe facilitado por la empresa Inteligencia Soluciones Informáticas

Metodología

A nivel tecnológico, necesitas una plataforma de desarrollo a medida para todo el sistema de C.V., ofertas, usuarios registrados y empresas, y además un CMS para toda la información de normativas y guías que se ofertan. Dado que tu público objetivo es gente con discapacidad, deberías usar un sistema online que garantizase la usabilidad para todo tipo de discapacidades (ciegos, sordos, paralíticos,...), en este punto te puedo recomendar usar la tecnología INCLUSITE integrada con el portal a desarrollar.

Además de todo esto, se necesitan diseños claros y con un enfoque Marketiniano, ya que la imagen gráfica ayuda mucho a que estos portales prosperen.

También se necesitará presencia en Redes Sociales para dinamizar el portal, y por tanto, configurar y diseñar la imagen corporativa en las Redes. Y además durante un tiempo una campaña de Google Adword para generar tráfico y la gente lo vaya conociendo

A nivel presupuestario, podemos hablar de unos 1.500 € en temas gráficos, entre

10.000 y 15.1 en tecnología, unos 5.000 para integrar INCLUSITE y aconsejaría unos 6.000 a 10.000 en Google Adword.

Lo que me falta en el proyecto es la monetización, es decir, ¿cómo genera dinero la plataforma?, si es mediante soporte de una entidad pública, entonces ya lo tengo claro, si hay alguna forma de monetizar privada (usuarios pagan o algo así), no lo he visto muy claro en los documentos

Igualmente, con lo que te envío, tendrás una visión de envergadura del proyecto, y espero que te sea de utilidad

Un saludo y estamos en contacto José Carlos Calvo Tudela Director General josecarlos@inteligencia.com.

Edif. Cámara de Comercio de Granada. C/ Luis Amador nº 24, 18014 Granada.

Informe facilitado por la empresa Delirium Coder

Requisitos

Se requiere de un sistema elegante, limpio, dinámico y ágil para el sitio web. Es imperante que el diseño sea usable y accesible, además de que facilite al máximo posible la lectura. Igualmente importante será lograr una correcta estructuración de los contenidos para mejorar al máximo la navegación.

Metodología

Para el desarrollo y consecución de los fines marcados en este proyecto seguiremos la metodología de "Diseño Centrado en el Usuario" (DCU). Esta metodología de diseño nos permite tener las necesidades del usuario como foco de toda actuación. Centrar el desarrollo en el usuario, en sus características, necesidades y objetivos nos permitirá asegurar empíricamente que el resultado final de nuestro trabajo cumple con las necesidades funcionales y de usabilidad de nuestros usuarios potenciales.

La aplicación de esta metodología conlleva conocer a nuestros usuarios, saber cómo son, saber cuáles sus necesidades, cómo

usan la aplicación, testearla con ellos, ver cómo reaccionan ante el diseño, etc. Es decir, habremos de implicar a los usuarios en el proceso de desarrollo del producto desde sus primeros pasos.

Para ello seguiremos las siguientes fases:

1. Planificación: En esta fase marcaremos los objetivos de nuestra aplicación y recogeremos toda la información que sea posible sobre nuestros usuarios potenciales. Con lo anterior estableceremos los requisitos funcionales y no funcionales del proyecto, elaborando nuestros casos de uso.

2. Diseño: Las fases de Diseño, Prototipado y Evaluación son cíclicas. Se trata de tomar decisiones de diseño en base a la información recogida en la etapa de planificación, construir prototipos y realizar los test de usuario correspondiente.

De esta manera descubrimos los problemas en una fase temprana del desarrollo y los corregimos iterando de nuevo. Tras corregir los problemas volvemos a evaluar el nuevo diseño hasta que los test de usuario sean satisfactorios. La fase de Diseño se subdivide a su vez en varios apartados: Modelado de Usuario, Diseño conceptual, Diseño Visual y Definición de Estilo y Diseño de contenidos.

3. Prototipado: La elaboración de prototipos es un aspecto clave en la metodología DCU, ya que en los primeros pasos del proyecto nos ayudará a definir y evaluar nuestra interfaz antes de comenzar con la implementación.

Los primeros prototipos serán de baja fidelidad, elaborados con papel y lápiz, sin embargo serán los más importantes ya que marcarán el diseño de nuestra interfaz. En fases posteriores haremos prototipos de más calidad, ya en lenguaje HTML y que se asemejarán más al resultado final.

De esta forma nos aseguramos que lo que vamos a implementar funciona y es comprendido por nuestros usuarios,

lo que nos permite ahorrarnos sustos posteriores y también costes relativos a modificaciones por errores en la interfaz.

Es conveniente dejar claro que los prototipos sirven para testear, no formarán parte del código final de la aplicación. Para la evaluación usaremos técnicas como las heurísticas de Nielsen y tests de usuario.

4. Evaluación: Para hacer DCU es necesario probar nuestros diseños con nuestros usuarios, esta es por tanto una etapa fundamental para saber si lo que estamos construyendo cumple o no con las necesidades de nuestro público objetivo.

Testear es la manera de saber qué es lo que no funciona o no se comprende, para corregirlo y volverlo a probar. Iteraremos las veces necesarias hasta comprobar que el diseño se ajusta a lo que los usuarios demandan.

5. Implementación y lanzamiento: En la fase de implementación es conveniente utilizar tecnologías estables, con un recorrido y una comunidad amplia de desarrolladores a su alrededor.

Además de apostar por tecnologías estables también se ha apostado por tecnologías estándar como HTML5, CSS3 y Javascript para el desarrollo de la interfaz de la aplicación. Nuestras interfaces añaden toda la nueva funcionalidad y semántica que aporta HTML5, mientras que el diseño y el dinamismo lo aportan CSS3 y Javascript.

Para el lanzamiento final del sitio la aplicación se desplegará en un servidor de garantías que permita el correcto funcionamiento del portal. Como requisitos obviamente deberá dar soporte al lenguaje PHP y a Bases de Datos.

6. Seguimiento y Mantenimiento: Una vez la aplicación está funcionando se podría pensar que el trabajo ha acabado. Sin embargo una aplicación es un ente "vivo" y como tal requerirá de su supervisión para la adaptación a nuevas

necesidades futuras o la corrección de problemas que surjan.

Propuesta técnica para la implementación de la plataforma

Se propone una solución basada en Drupal 7 como gestor de contenidos. Drupal 7 es un sistema estable y seguro que permite incorporar toda la funcionalidad requerida y que posibilita la ampliación de esta funcionalidad en un futuro.

Sobre esta nueva instalación, se desarrollará una plantilla personalizada para el sitio conforme a los últimos estándares y tecnologías web disponibles: HTML5, CSS3 y JavaScript. Además se garantizará el cumplimiento del nivel AAA de la WCAG 2.0 y para ello se integrará el correspondiente validador al pie de página.

Lo anterior se llevará a cabo mediante la consecución de las siguientes tareas:

1. Desarrollo de la plantilla de acuerdo a los requisitos indicados anteriormente.
2. Maquetación de los contenidos.
3. Evaluación de los niveles de usabilidad y accesibilidad del sitio.
4. Optimización para el posicionamiento en buscadores: configuración del sitemap.xml, robots.txt, urls limpias, etc.
5. Creación de una cuenta e integración con Google Analytics.
6. Puesta en producción y optimización del sitio web en el servidor del cliente: cacheado Y compresión de JavaScript y CSS.

Informe facilitado por la Empresa Signlab

A) DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

El cliente nos cuenta intención de crear un servicio web de orientación laboral para personas con discapacidad. Nos comenta la posibilidad de incluir información en lengua de signos para hacer accesible dicha información al colectivo de personas sordas.

Según entendemos, para este caso concreto, incorporar información en lengua de signos en una web, se puede hacer de dos modos:

1. Incorporar videos que interpreten lo que hay escrito en cada pantalla de la página.

2. Optar por la incorporación en la página de un asistente virtual accesible, que sirva para dar el servicio de información completo. Además se podrían incorporar unos videos para el resto de páginas estáticas.

1. La primera opción, es muy sencilla. Se nos proporciona el texto que se desea interpretar, por nuestra parte, se genera un video que se entrega al cliente, que lo incorpora a la página web. El video se puede exportar en cualquier formato que el cliente desee

2. La segunda requiere de la implementación de un asistente virtual dentro de la página, por lo que el concepto de la misma cambiara, ya que dejara de ser una página más o menos estática con información en lengua de signos y se convertirá en un asistente de información sobre empleo que podrá utilizar cualquier persona independientemente de sus capacidades.

La opción de incorporar un sistema de traducción automática a una página que ofrece información, no es una opción válida en el momento actual, ya que un traductor automático que utiliza lenguaje natural, va a tener un porcentaje de error más alto de lo que un colectivo como el de las personas sordas admite.

Por ello, las dos opciones comentadas anteriormente son las más válidas según nuestra opinión.

B) ASPECTOS TÉCNICOS DESTACABLES DE UN ASISTENTE VIRTUAL ACCESIBLE:

Un asistente Virtual es una imagen virtual, real o animada, que actúa como un servicio avanzado de atención al cliente en la web, interactuando con él mediante lenguaje natural. Información sobre

lenguaje natural en este link: <http://procesamientolenguajerecuperacion.50webs.org/>

Los usuarios pueden plantear cuestiones de forma escrita. El asistente virtual las responderá con lenguaje oral, escrito y en Lengua de Signos española, además de completar la información relacionada con recomendaciones y temas asociados que enriquezcan el diálogo y la experiencia virtual. Características del servicio.

- Respuesta por voz, texto y Lengua de Signos.
- Recomendaciones para continuar el dialogo.
- Capacidad de aprendizaje.
- Adaptación al contexto.
- Listas de temas para información completa.
- Imagen 3d y diseño personalizado.
- Informes de uso.
- Disponible en Smartphones.
- Múltiples idiomas.
- Memoria de conversación.

C) SERVICIOS A IMPLANTAR:

Proponemos la implantación de un Sistema inteligente de Preguntas Frecuentes y de un asistente virtual.

El software que instalemos está basado en inteligencia artificial y sirve para gestionar el conjunto de preguntas frecuentes que le predefinamos. Se trata de un sistema capaz d generar preguntas frecuentes inteligentes con las que el usuario puede realizar sus consultas en lenguaje natural (tal y como lo haría con un amigo). El sistema devolverá un listado de preguntas y respuestas asociadas ordenadas por relevancia.

Características:

- Interactividad con el usuario.
- Posibilidad de proponer preguntas por el usuario.

- Respuestas ordenadas por relevancia.
- Múltiples idiomas.
- Detección de necesidades del público.
- Múltiples usuarios.
- Diseño personalizado/Aprendizaje con el uso/Incorporación en Facebook.

D) PRESUPUESTO

El presupuesto base de la integración de un asistente virtual ronda los 15.000 euros. El Sistema Inteligente de Preguntas frecuentes es algo más barato, pero es cercano a esa cifra.

A esto hay que añadirle posibles funcionalidades adicionales (personalización de avatar, idiomas adicionales, asistente para Facebook... cada uno de ellos incrementa el precio.

Por último, la lengua de signos española, supondrá un coste de alrededor de 1,5

euros por palabra (tú mismo puedes hacer el cálculo del precio final). Como te comenté este es un precio aproximado. Habrá que concretarlo cuando tengamos los textos definitivos, ya que dependiendo de la especificidad de las frases a traducir, será más o menos complicado y por tanto costoso. El precio que te doy es para un texto estándar.

INFORMACIÓN DE CONTACTO.

Signlab Nuevas Tecnologías, S.L.

Parque Científico Tecnológico de Córdoba.
Calle Astrónoma Cecilia Payne, parcela I-1.
Edificio Aldebarán, M2-16.

14014 – Córdoba (España) Teléfono 957 109 708

Gerente Paco Rincón Salas Email paco@signlab.es Móvil: 687853176

Diagramas que muestran los distintos apartados de la plataforma:

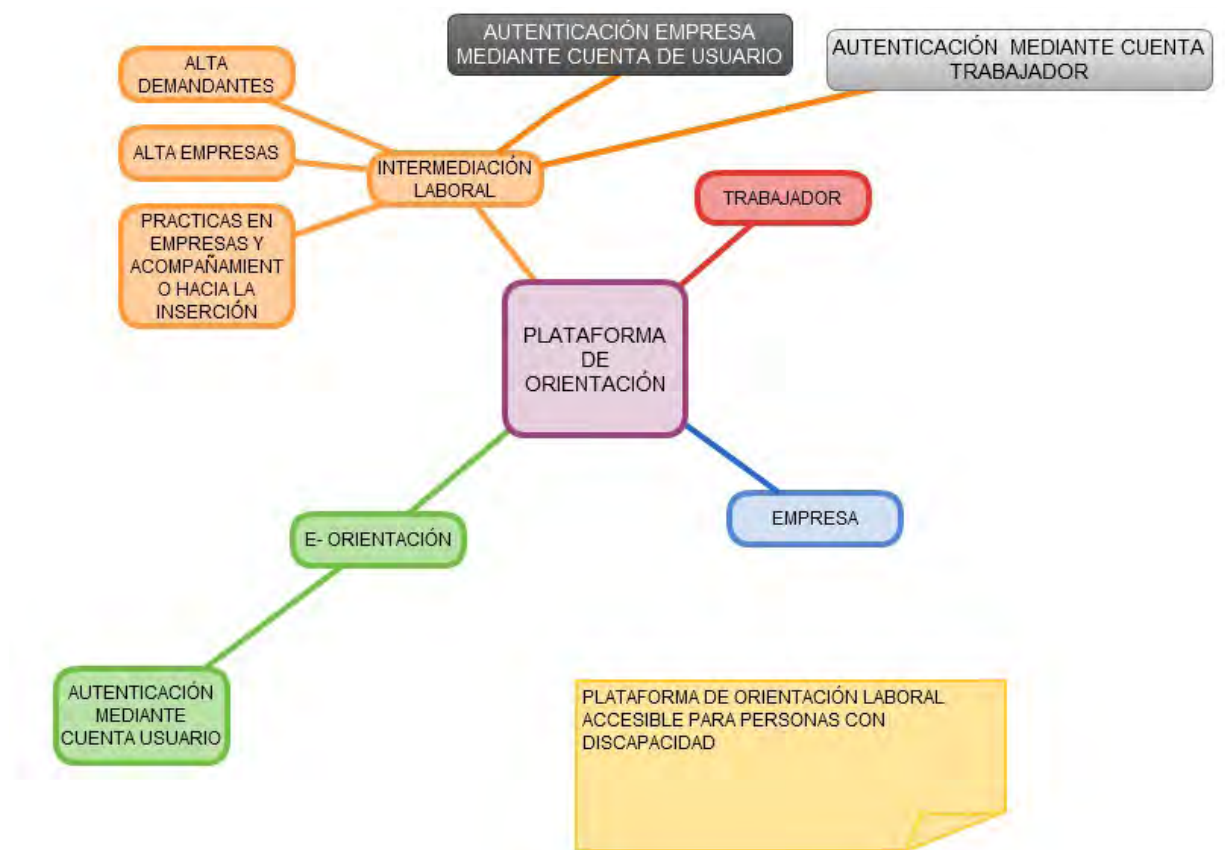


Ilustración 1: Visión general de los componentes de la plataforma

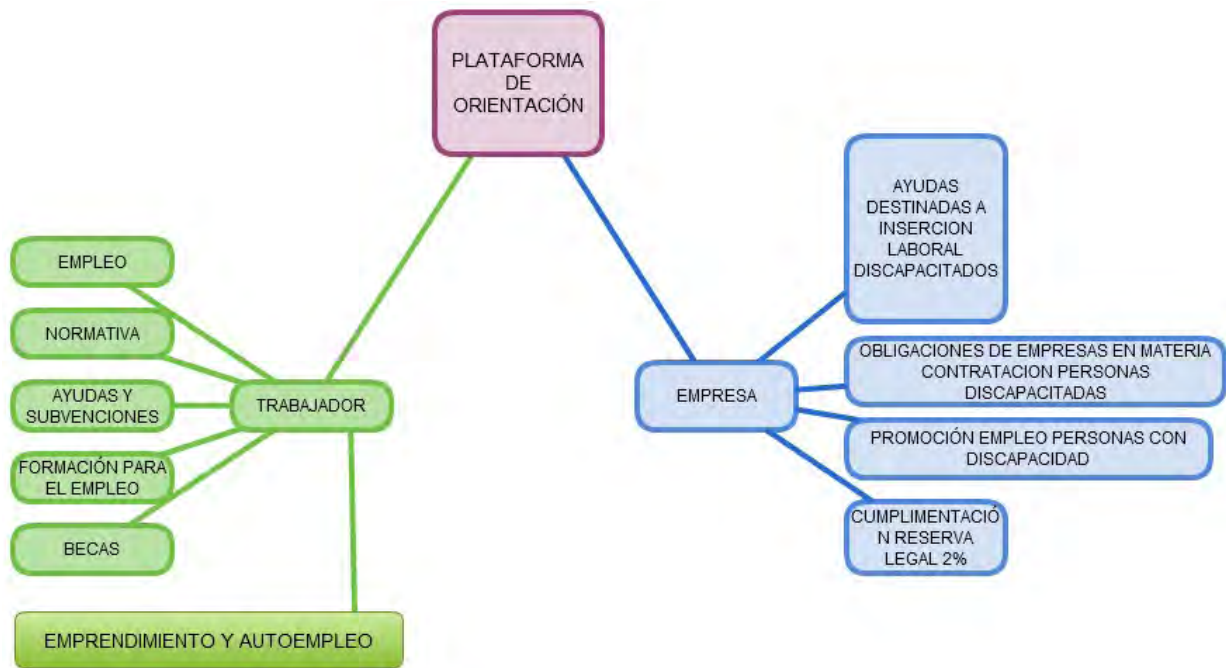


Ilustración 2: Visión general de los componentes de la plataforma.

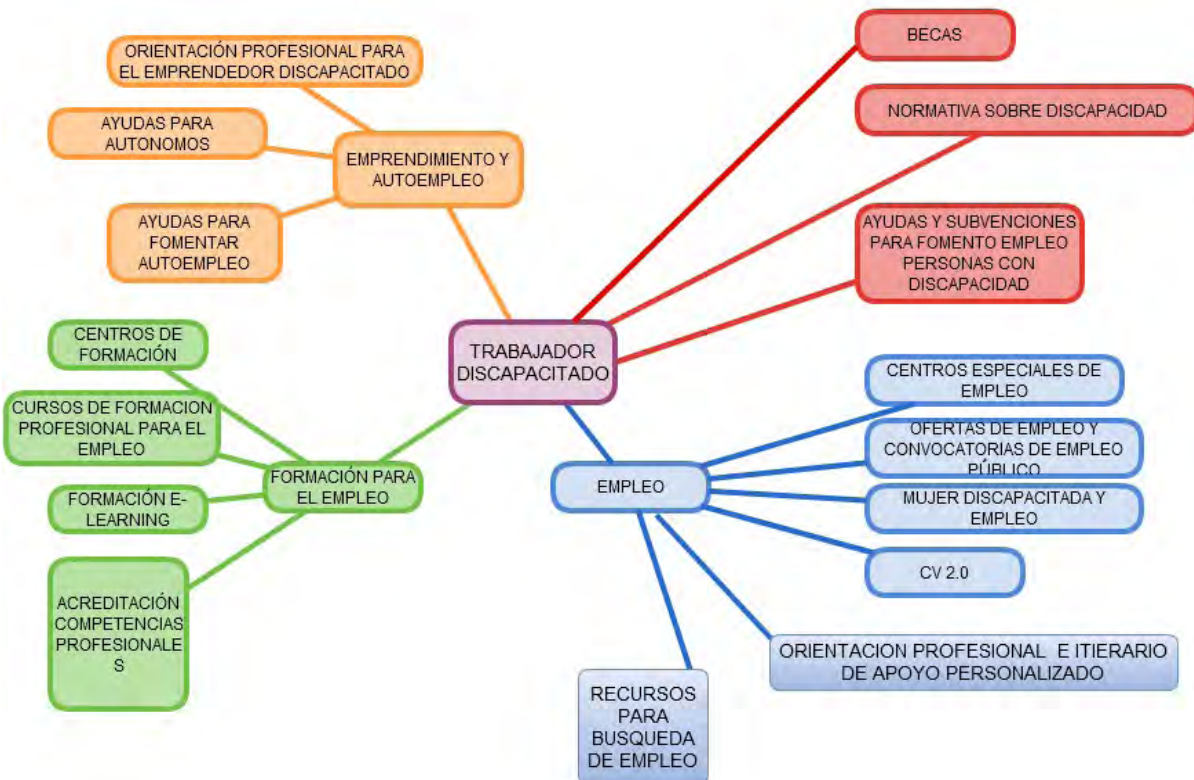


Ilustración 3: Visión general de los componentes de la plataforma.



Ilustración 4: Diseño de cómo quedaría la plataforma.



Ilustración 5: Asistente virtual o Avatar propiedad de la empresa Signlab.

7. Conclusión

Este trabajo de investigación me ha proporcionado información objetiva sobre cuál es la situación actual ante la que se encuentra cualquier individuo con algún tipo de discapacidad en su día a día cada vez que intenta acceder a los portales web de empleo de las distintas CCA y a las de otras entidades en el acceso a recursos de orientación laboral. Tras realizar un estudio descriptivo sobre las características de las distintas plataformas de orientación laboral existentes en España y estudiar la accesibilidad de estos portales, he sacado la conclusión de que existen pocas comunidades autónomas que apuesten clara y decididamente por espacios de orientación laboral específicos y accesibles para personas con discapacidad y de la inclusión de estos espacios en sus portales de empleo.

He comprobado también como solo dos de los portales web estudiados ofrecen o prestan servicios de orientación online pero no se especifica si podrían atender a personas con discapacidad presentando además problemas de accesibilidad.

Así, de este estudio puedo sacar la conclusión de que ante el vacío existente, es necesario la creación de un espacio TIC que preste servicios de orientación laboral online.

Deduzco que debería cambiar la mentalidad de los dirigentes políticos y darse cuenta de que no todos los discapacitados tienen las mismas posibilidades de acceder a servicios de orientación, por lo que deberían fomentar el uso de las tics entre este colectivo para mejorar así su futuro laboral e incentivar la creación de espacios específicos dentro de los portales de empleo autonómicos de manera que cada portal incluya un espacio para discapacitados.

Se hace evidente que el coste de implantar una plataforma de orientación laboral accesible para personas discapacitadas puede resultar bastante costoso, por lo que solicitaré financiación pública o iniciativa privada.

Las propuestas propias que establezco son:

- Concienciar a las autoridades de la necesidad de readaptar sus portales webs de empleo para adaptarlos a los discapacitados.
- La implantación de un asistente virtual que pueda reproducir y reconocer texto, voz y lengua de signos que a través de una aplicación traduzca texto de la página web y lo transforme en dicha lengua, de manera que esto facilitara el acceso de las personas con sordera a todo tipo de información sobre orientación, bien a través de la visualización de los distintos videos que compondrían cada menú de la web o bien a través de la teleorientación con un orientador que domine la lengua de signos.
- Apostar por la intermediación laboral online y por Plataforma en telefonía móvil.

8. Bibliografía

- AENOR. Norma UNE 139802:1998 EX: informática para la salud: aplicaciones informáticas para personas con discapacidad: requisitos de accesibilidad de las plataformas informáticas: soporte lógico. Madrid AENOR. 1998.
- AENOR. Norma UNE 139803:2012: Requisitos de accesibilidad para contenidos en la Web. Madrid AENOR. 2012.
- Álvarez González, M (1995). Orientación Profesional. Barcelona: Cedecs 24, 46,64-68.
- Álvarez González, M (1994). El Modelo organizativo y funcional en el Mec. V jornadas sobre Orientación psicopedagógica i atenció a la diversitat. Acoep.Barcelona,36.
- Anker, R (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, Nº 3, Vol. 116. Ginebra, Suiza, 116, 3,343-370.

- Baeza, R y Rivera, C (2002). Ubicuidad y Usabilidad. <<http://sunsite.dcc.uchile.cl/rbaeza/inf/usabilidad.htm>> (Recuperado el 16 de mayo del 2013).
- Bevan, N & MacLeod, M. (1994). Usability measurement in context. Behaviour and Information Technology.
- CA. Chleusebairge (1934). "Orientación Profesional I. Fundamentos y teoría, Barcelona, Labor. Revista de Psicología i Pedagogía, 15.
- Chacón Martínez, O. (2003): Teorías sobre orientación vocacional, 119.
- Constitución Española de 1978. (BOE núm.311 de 29 diciembre de 1978). Artículo 20 y 49.
- Crites, J.O. (1969) Psicología del trabajo: El estudio de la conducta profesional y su desarrollo. New York: McGraw-Hill, 69-70.
- Cuaderno sobre el mercado de trabajo del discapacitado. Tratamiento de personas en riesgo de exclusión social en materia de empleo y autoempleo. Federación andaluza de municipios y provincias (2005).
- El W3C de la A a la Z. < <http://www.w3c.es/Divulgación/a-z.>> (Recuperado el 03 de mayo del 2013).
- Empleabilidad 2.0 Tercera guía: Orientación universitaria para el empleo. Universitas Miguel Hernández (2011).
- Ferreira, J. (1993). Metodología y técnicas de orientación, Actas V Seminario Iberoamericano de orientación. El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios en la sociedad. Tenerife (1992) ,67-75.
- García, M (2002). Autoempleo y trabajo asalariado. El trabajo en la economía social. Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba ,19.
- Garrison, D. R. & Anderson, T. (2003). E-Learning in the 21st century. Londres: Routledge and a falmer, 16.
- González Gómez, J.P. (2003). Orientación profesional. Editorial club Universitario, 11
- Hassan Montero y Martínez Fernández, F.J. (2003). Qué es la accesibilidad web. <<http://www.nosolousabilidad.com/articulos/accesibilidad.htm>> (Recuperado el 02 de mayo del 2013).
- Jordi, C. (2006). Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia. Fundación Universitat Rovira i Virgil.
- Kaplan A.M. Haenlein, M.(2010). Users of the word, unite The challenges and opportunities of social media, Business Horizons, Vol.53, Issue 1,5968. <[.http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681309\(2012\)](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681309(2012))> (Recuperado el 15 de mayo de 2013).
- Kaplan A.M. (2012). If you love something, let it go mobile: Mobile marketing and mobile social media 4x4. Business Horizons, 55(2), 129-139.
- Kelly, B.; Sloan, D.; Brown, S.; Seale, J.; Petrie, H.; Lauke, P. and Ball (2007). Accessibility 2.0: People Policies and Processes, S.Banff, Canada. <<http://www.ukoln.ac.uk/webfocus/papers/w4a2007>> (Recuperado el 14 de mayo del 2013).
- Lara, P. y Martínez, J.A. (2006). Accesibilidad de los contenidos web. Barcelona: UOC.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE núm. 289 de 3 de diciembre de 2003). Artículo 2 y 10.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982). Artículo 3,37 y 38.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de

comercio electrónico. (BOE núm. 166 de 12 de Julio de 2002).

- Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. (BOE núm. 150 de 23 de Junio de 2007). Artículo 4.
- 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. (BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2007).
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. (BOE núm. 296 de 11 de Diciembre de 2003).
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. (BOE núm. 301 de 17 de Diciembre de 2003). Artículo 20.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE núm. 312 de 30 de Diciembre de 2006).
- Majó y Marques. (2002). Las competencias de los orientadores en el ámbito de las Tics. Tecnologías de la información y de la comunicación. Revista Estudios sobre educación (2006). N°11. 29, 33.
- Marqués, P. (2008). La web 2.0 y sus aplicaciones didácticas. <<http://www.peremarques.net/web20.htm>.> (Recuperado el 07 de mayo del 2013).
- Martínez, J.A; Lara, P. (2006). La accesibilidad de los contenidos web Barcelona: UOC,10.
- Moya, A; García, P; Carrasco, M^a J. (2006). "Discriminación en mujeres con discapacidad. Una propuesta de prevención e intervención educativa". Universidad de Huelva, 35.
- Mujer y discapacidad: un análisis pendiente Oviedo, 2002 .Edita: Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias. Revisión del documento: Carmen Domínguez.

- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). Informe Olivenza (2010),250,50 <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/documentos/07012011/informe_olivenza_2010>(Recuperado el 17 de mayo del 2013).
- Offer, M & Sampson, JP.(1999). Quality in the content and a use of information and a communication technology in guidance. British Journal of Quidance and Counsenting,27.(4)501-506.
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. (BOE núm. 136 de 07 de Junio de 2007).
- O'Reilly.T. (2004). What Is Web 2.0.Design Patterns and a Business Models for the Next Generation of Software. O'Reilly Media.
- Pantoja, A. (2004). La intervención Psicopedagógica en la Sociedad de la información. Educar y orientar con nuevas tecnologías. Madrid: Eos,189.
- Parson, Frank. (1909): Choosing a Vocación.
- Prato, LB (2010). Aplicaciones Web 2.0. Redes Sociales, 17.
- Primer plan Acción integral para mujeres con discapacidad en Andalucía (2008-2013),47.
- Real decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social (BOE núm. 279 de 21 de Noviembre de 2007).
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE núm. 94 de 20 de Abril de 2005).

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 11 y disposición adicional 2ª (BOE de 29 de Marzo de 1995).
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE núm. 47 de 23 de Febrero de 2013).
- Repetto, E.; Puig, J.; Rus, V. (1994). Orientación Educativa e intermediación Psicopedagógica. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Uned, 863-868.
- Resolución de 7 de diciembre de 2007. Dirección general de intermediación e inserción Laboral del servicio Andaluz de Empleo.
<<http://cms.ual.es/idc/groups/public/@serv/@empleo/documents/documento/resolucion7dediciembreporlaquesedefinen.pdf>> (Recuperado el 21 de mayo del 2013).
- Rivas, F. (1995). Manual de asesoramiento y orientación vocacional. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez Espinar, S. (1993). Teoría y práctica de la orientación Educativa. Barcelona, PPU.
- Rodríguez Moreno, M.L. (1998). La orientación profesional. I. Teoría, Barcelona: Ariel Educación, 44.
- Romero (2001). Usabilidad y Accesibilidad, dos enfoques complementarios.
<<http://acceso.uv.es/accesibilidad/articulos/01usabilidadaccesibilidad.htm>>. (Recuperado el 14 de mayo del 2013).
- Sánchez, M.L. (2009). El modelo de intervención tecnológico y el teleorientador laboral.
<<http://www.educaweb.com/noticia/2009/02/09/modelo-intervencion-tecnologico-teleorientador-laboral-3460/>> (Recuperado el 1 de mayo del 2013).
- Sobrado LM. (1999). Orientación e inserción profesional. Barcelona: Estel, 32.
- Sobrado, LM. (2006). Las competencias de los orientadores en el ámbito de las TIC, Revista de estudios sobre educación, 37.
- Sobrado, LM y Ceinos, C. (2002). Utilización de TICs en orientación profesional: Experiencias innovadoras. Revista mejicana de orientación educativa N°23, 2.
- Sobrado, LM.; Ceinos, C. (2011). Tecnologías de la información y comunicación. Biblioteca Nueva Madrid, 88-89.
- Tercera guía de orientación universitaria para el empleo. Universitat Miguel Hernández (2011). Empleabilidad 2.0, 6-14
- Ubicuidad y Usabilidad en la Web (2002) <<http://sunsite.dcc.uchile.cl/~rbaeza/inf/usabilidad.htm>> (Recuperado el 14 de mayo 2013).
- Valls, F. (1998). Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogos. Almería Escobar Impresores, 31.
- Van Der Henst, C. (2005). ¿Qué es la Web 2.0? <<http://www.maestrosdelweb.com/editorial/web2>>. (Recuperado el 07/05/2013).
- Watts, A. G. (2002). The role of information and communication technologies in integrated career information and guidance systems: A policy perspective. International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2, 139-155.
- World wide web consortium web accessibility initiative (WAI). WCAG 2.0. <<http://www.sidar.org/traduccion/wcag20/es/>> (Recuperado el 29 de mayo 2013).