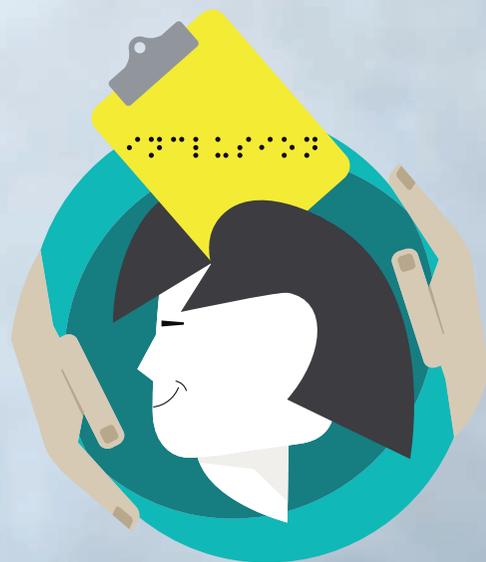


GUÍA DE ACOGIDA EN LA EMPRESA

Inclusión Sociolaboral de las Personas con Discapacidad



INCORPORACCIÓ
PLAN DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL SIN BARRERAS



Licencia Creative Commons (CC NC-ND):

La Fundació General de la Universitat de València (a través del Servicio universitario UVocupació) es titular de la propiedad intelectual de la presente guía.

Se permite el uso de la presente guía por terceros sin fines comerciales y siempre que se reconozca y respete la autoría. Las obras no se pueden modificar ni se pueden utilizar con fines comerciales.

La autora de esta guía es Raquel Muñoz García, técnica de UVocupació-disCapacitat.

Edición: 2021

Índice

1

- Pág. 5 | **Introducción**
- Pág. 7 | ¿Qué entendemos por discapacidad?
- Pág. 7 | Terminología
- Pág. 8 | Tipos de discapacidad
- Pág. 9 | Incorporación de una persona con discapacidad a mi empresa
- Pág. 10 | Accesibilidad en el entorno laboral
- Pág. 11 | Teletrabajo y discapacidad

2

- Pág. 12 | **Discapacidad física**
- Pág. 13 | Caso práctico

3

- Pág. 14 | **Discapacidad orgánica**
- Pág. 15 | Caso práctico

4

- Pág. 16 | **Discapacidad sensorial**
- Pág. 16 | Discapacidad Auditiva
- Pág. 17 | Caso práctico
- Pág. 18 | Discapacidad Visual
- Pág. 19 | Caso práctico

5

- Pág. 20 | **Discapacidad psíquica**
- Pág. 21 | Caso práctico

6

- Pág. 22 | **Discapacidad del desarrollo**
- Pág. 23 | Síndrome de Asperger (S.A)
- Pág. 24 | Caso práctico
- Pág. 25 | Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad (TDAH)
- Pág. 26 | Caso práctico
- Pág. 27 | Discapacidad Intelectual
- Pág. 28 | Caso práctico

7

- Pág. 29 | **Conclusión**

8

- Pág. 31 | **Anexo**
- Pág. 31 | Normativa
- Pág. 31 | Plataformas de referencias bibliográficas



INTRODUCCIÓN

En un momento como el actual, con altas tasas de desempleo y en el que son evidentes las dificultades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, las personas con discapacidad se enfrentan a una mayor dificultad para acceder a un empleo.

En este contexto, es relevante señalar la especial sensibilidad de la **Universitat de València** para con este colectivo. De hecho, ocupa el primer lugar entre las universidades españolas con formación presencial con respecto al número de estudiantes con discapacidad matriculados. Por tanto, resulta un objetivo primordial el fortalecer la inclusión sociolaboral del estudiantado y personal egresado con discapacidad en el mercado de trabajo ayudando con ello a fomentar la vida independiente y su autonomía.

La Universitat de València, apostando por la igualdad de oportunidades, ofrece un servicio académico y laboral dirigido a su estudiantado y personal egresado con discapacidad. **UVdiscapacitat** en el área académica y **UVocupació** en el área laboral. Además, UVocupació ofrece un servicio transversal especializado en este colectivo de personas con discapacidad, UVocupació-disCapacitat, servicio integrado y posicionado dentro de la actividad general de UVocupació pero con identidad propia, dotando de visibilidad a la discapacidad.

UVocupació-disCapacitat, en su empeño por la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, ofrece un servicio de orientación laboral individualizado, acciones formativas e intermediación laboral con empresas, así como un seguimiento de la contratación, con el objetivo de facilitar su óptima incorporación al mercado de trabajo.

Una de las principales barreras que afectan a la empleabilidad de las personas con discapacidad, se centran en la falta de información por parte de las empresas que desconocen el verdadero potencial productivo de las personas con discapacidad y el valor añadido para las empresas en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Al tiempo que pueden tener un sentimiento de desconocimiento de cómo afrontar la socialización de ciertos perfiles con discapacidad.

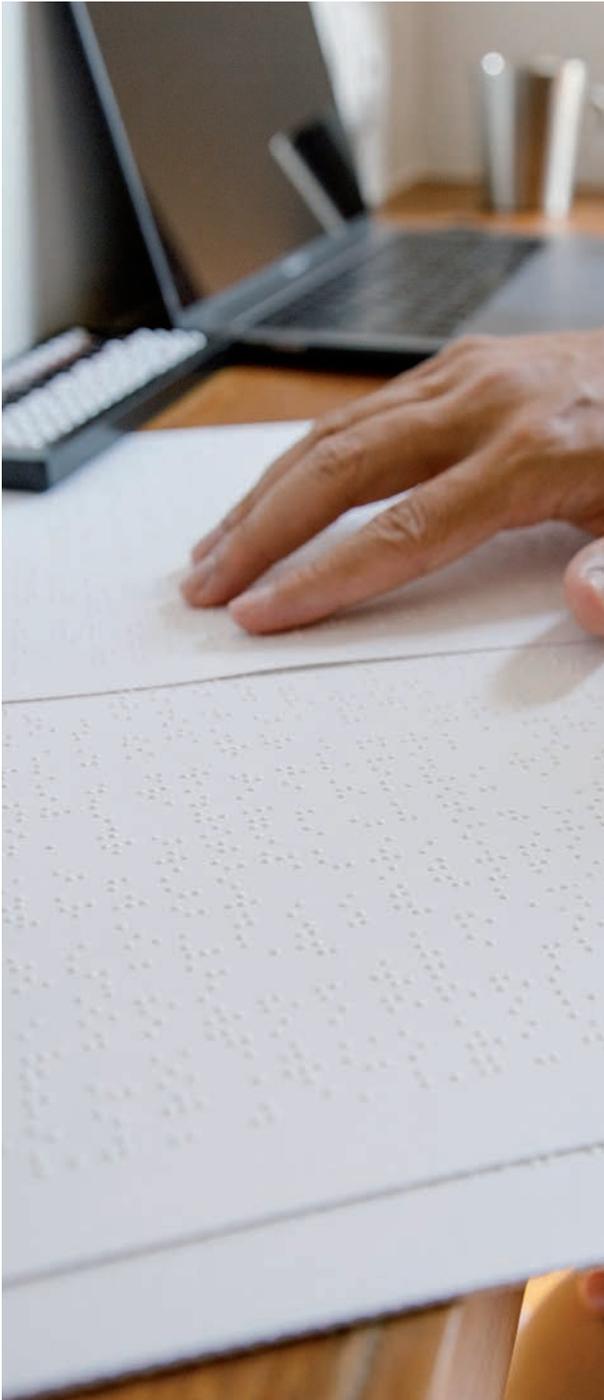
Con la finalidad de ofrecer los recursos y apoyos necesarios para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, UVocupació ha elaborado la siguiente Guía de Acogida en la Empresa.

Esta guía junto el apoyo del personal técnico de UVocupació-disCapacitat, ofrece la información necesaria para despejar dudas y facilitar vías y métodos de inserción o desarrollo profesional valiosos tanto para las personas como para las organizaciones facilitando el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo, fomentando la motivación e implicación por ambas partes.

Se trata de una atención personal individualizada, asesoramiento y evaluación continua, tanto a la persona insertada como a la empresa, para asegurar la continuidad y la promoción en el puesto de trabajo.

Esta Guía de Acogida en la Empresa, pretende establecer criterios orientativos y mostrar ejemplos prácticos de buenas prácticas en la atención a personas con discapacidad en la empresa, tratando de establecer un marco de referencia, no un manual cerrado.

Comenzaremos explicando...



¿Qué entendemos por discapacidad?

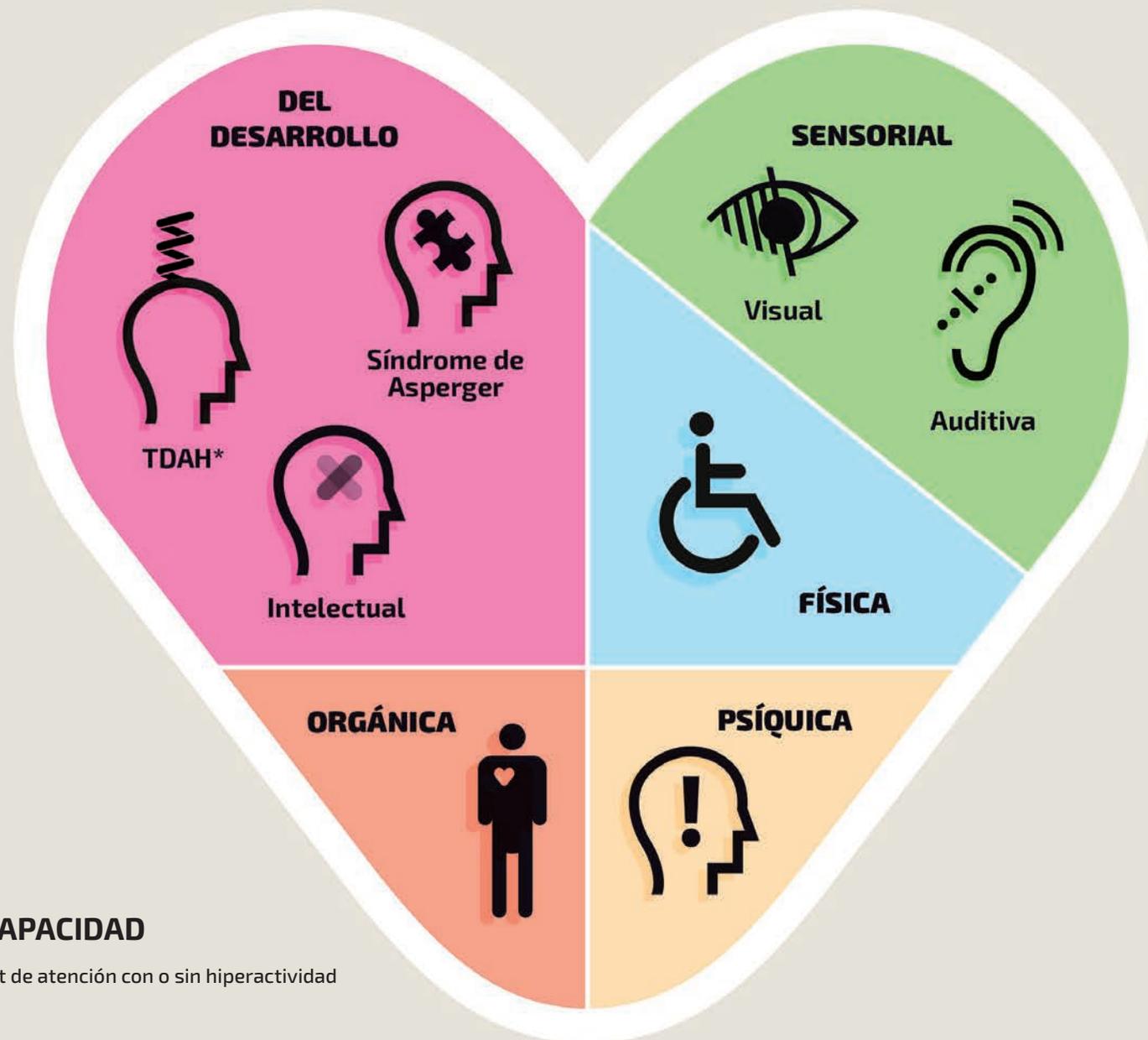
Según establece el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, *“las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*.

Terminología

A partir de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, *“las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas”*, términos reconocidos dentro de la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

La discapacidad no es una condición de la persona que la presenta, es el resultado de la interacción de esa persona con el medio donde se desenvuelve.

Esta es la razón por la que nunca hay que referirse a la persona con discapacidad como *discapacitado/a, minusválido/a, persona con capacidades diferentes...*



TIPOS DE DISCAPACIDAD

(*) Trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad

Incorporación de una persona con discapacidad a mi empresa

Para realizar correctamente la acogida de nuevo personal en la empresa, es necesario preparar el entorno de trabajo antes de que la persona se incorpore a su puesto.

El objetivo básico de un plan de acogida es facilitar el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo, fomentando la motivación e implicación de los equipos humanos en esta materia, evitando riesgos propios del puesto de trabajo como psicosociales. Estos últimos son especialmente relevantes en el caso que nos ocupa, la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Para realizar correctamente este proceso, es necesario:

1. Ofrecer un manual de bienvenida. Documento que incluye toda la información relevante de la empresa y del puesto de trabajo que el nuevo personal debe saber para empezar a trabajar y su plan de formación inicial.

2. Formación y sensibilización en la empresa en materia de discapacidad

Con la finalidad de crear unas relaciones laborales sanas y naturales en las que la persona con discapacidad no se sienta desplazada ni desubicada, debemos formar y facilitar, a todo el

personal, de la información específica en función del tipo de discapacidad.

La empresa es un agente esencial en el proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

3. Planificar con la persona un período de adaptación y aclimatación.

Evaluar con la persona el puesto de trabajo y valorar si hace falta alguna adaptación.

El plan de acogida es crucial para ambas partes, persona y empresa.

Para la persona que se incorpora es una ayuda a nivel personal y profesional, si se siente segura en su ambiente de trabajo, desempeñará correctamente sus funciones y aplicará eficazmente sus capacidades.

Para la empresa es de vital importancia que el ingreso del nuevo personal esté estructurado, sin dejar espacio a la improvisación.

En esta tarea debe implicarse todo el personal de la organización creando un entorno de confianza, basado en el respeto y tolerancia, crucial para la persona que se va a incorporar en la empresa.

La acogida de nuevo personal en la empresa es clave para que la persona se adapte a su nuevo lugar de trabajo teniendo en cuenta que cada persona necesita un tiempo de adaptación diferente.

Cuando no sepamos cómo tratar a una persona con una discapacidad determinada, lo mejor es preguntárselo.

Cuando la persona que se incorpora es una persona con discapacidad, el trato debe ser el mismo que se le daría a cualquier otra.

En todos los casos se debe actuar con naturalidad, evitando actitudes como las siguientes:

1. Proteccionismo excesivo. Las personas con discapacidad no necesitan un trato especial, hemos de comportarnos de manera natural. Antes de ofrecer nuestra ayuda, debemos preguntar primero, algunas personas con discapacidad necesitan ayuda, otras no la necesitan o no desean que se les ayude.

2. Compasión. La discapacidad debe de normalizarse y valorar a todas las personas por sus méritos.

3. Impaciencia. Si la comunicación es difícil o lenta porque la persona presenta problemas de audición, habla, cognitivos... es muy importante actuar con tranquilidad. Si una forma de comunicarnos no funciona, hemos de intentar comunicarnos por otros medios.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social incluye un título dedicado a los dere-

chos de las personas con discapacidad, que llevará su protección a todos los ámbitos, desde la protección de la salud, a la atención integral, incluida la educación y el empleo, la protección social, hasta la vida independiente y la participación en asuntos públicos.

No se debe identificar en la empresa a la persona con discapacidad, salvo que tengamos autorización de la misma para informar al resto del equipo. Está terminantemente prohibido su cesión o comunicación a otras personas, como lo recoge la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Accesibilidad en el entorno laboral

La Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más personas están obligadas a que de entre ellas, al menos, el 2 % sean personas con discapacidad o excepcionalmente, adoptar las medidas alternati-

El teletrabajo es una oportunidad para que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad, ya que es un elemento facilitador para la autonomía personal.

vas previstas en el 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 las personas trabajadoras con discapacidad.

Contratando a personas con discapacidad en la empresa, se fortalece la cultura empresarial, se mejora la reputación corporativa y además se obtienen ventajas fiscales. Para que una empresa sea inclusiva, todo aquello que forme parte de la empresa debe ser accesible para todas las personas, accesibilidad universal.

Teletrabajo y discapacidad

Las Nuevas Tecnología evolucionan con gran velocidad y con ellas las tecnologías y los productos relacionados con la autonomía de la persona con discapacidad.

Uno de los beneficios más relevantes del teletrabajo para las personas con discapacidad es no tener que desplazarse al centro de trabajo, permitiendo una mayor inserción laboral para las personas con dificultades de movilidad u otros problemas graves de salud.

Trabajar desde casa para las personas con discapacidad es desempeñar con mayor facilidad sus funciones y, por tanto, mejorar su calidad de vida permitiendo la conciliación laboral y familiar.

Con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia “*se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*”

Como veremos a continuación, en la mayoría de casos, la adaptación y los ajustes que hay que hacer a un puesto de trabajo para que pueda ser ocupado por una persona con discapacidad son mínimos y no es costoso para la empresa, existiendo ayudas para ello.

Para que nuestra percepción de la persona sea ajustada, debemos conocer bien el tipo de discapacidad. La formación en materia de discapacidad es crucial.

DISCAPACIDAD FÍSICA



La Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (Red SAPDU), define discapacidad física o motriz *“al conjunto de alteraciones que afectan a la ejecución de movimientos independientemente de la causa desencadenante”*.

Las primeras dificultades a las que se enfrenta una persona con discapacidad motriz suelen ser las barreras arquitectónicas, las cuales impiden o dificultan su desplazamiento (escalones, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados...). Es muy importante prever la accesibilidad del edificio y que en el puesto de trabajo no encuentre obstáculos que le impidan el libre movimiento, adaptando el espacio a sus necesidades y asegurándose de que dispone de mobiliario y material adecuado.

PRODUCTOS DE APOYO

Grabadora digital, ratón bola, ratones virtuales o ergonómicos, joystick, programa de reconocimiento de voz, punteros manuales, teclado de una mano, teclados en pantalla, cámara web, pinzas de largo alcance...

CASO PRÁCTICO

Marcos va a incorporarse a trabajar en una oficina como administrativo y presenta una discapacidad física por la cual necesita una silla de ruedas para desplazarse.

Entró a través de una Empresa de Trabajo Temporal, la empresa usuaria concertó una reunión con Marcos antes de su incorporación al puesto de trabajo con la finalidad de conocerle e informarse acerca de sus necesidades.

Durante la reunión, Marcos explica que su discapacidad es consecuencia de un accidente que tuvo con 16 años en moto, y que lleva 15 años usando la silla de ruedas como medio de desplazamiento.

La responsable de RRHH de la empresa, evalúa junto a Marcos el puesto de trabajo, valorando si hace falta alguna adaptación.

Tras la reunión, se elabora un informe con las necesidades de Marcos para poder desempeñar sus funciones:

- Disponer de suficiente espacio para que pueda moverse y disponer cómodamente del material de trabajo.

- Mantener despejadas y libres de obstáculos las zonas de paso y circulación.
- Facilitar el alcance de los objetos de uso frecuente, recolocando más cerca los objetos, subiendo o bajando estantes...
- La mesa de trabajo debe ser regulable en altura.
- Soportes para documentos (atriles) para facilitar el manejo de documentación.
- Una rampa para poder acceder a la oficina.
- Baño adaptado.

La empresa en la que va a incorporarse Marcos, es una empresa accesible, por tanto, la responsable de RRHH únicamente señala la necesidad de mantener despejadas y libres de obstáculos las zonas de paso, así como el facilitar el alcance de los objetos de uso frecuente.

DISCAPACIDAD ORGÁNICA



La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) la define como *“aquella producida por la pérdida de funcionalidad de algunos sistemas corporales, normalmente relacionados con los órganos internos o procesos fisiológicos, ya sean de forma congénita o adquirida”*.

Se asocia a enfermedades que no son perceptibles como es el caso de enfermedades renales, hepáticas, cardiopatías, enfermedad de Crohn y enfermedades del aparato digestivo, enfermedades reumáticas, cefaleas, migrañas, alzhéimer, párkinson...

El principal problema con el que se encuentra una persona con discapacidad orgánica es la invisibilidad de la enfermedad como consecuencia de ser alteraciones que se originan en el interior del cuerpo humano y pasan desapercibidas para la mayoría de la población.

PRODUCTOS DE APOYO

Trabajo en remoto, flexibilidad jornada laboral...

CASO PRÁCTICO

Lucía lleva trabajando varios años en una empresa de servicios, en el departamento de RRHH. La carga de trabajo es alta y, en ocasiones, cuando hay varios procesos de selección abiertos, Lucía se siente estresada, padeciendo fuertes dolores de cabeza que, a base de medicación, le permite continuar trabajando y cumplir con los plazos establecidos pero cada vez hay más incorporaciones a la empresa y, por tanto, más tareas que realizar.

Sus compañeros y compañeras son conscientes de la carga laboral existente en la oficina y del estado en que se encuentra Lucía, por ello, insisten en que comunique su situación a la responsable del servicio.

La migraña, al igual que otras enfermedades de tipo orgánico, no son visibles para la mayoría de la población, por tanto, Lucía decide trasladar su situación a la empresa.

Lucía comunica a su responsable que está padeciendo episodios de migraña, los últimos días, las cefaleas son más intensas, limitando su actividad laboral, su capacidad de concentración y atención.

La responsable del servicio era consciente de la carga de trabajo existente pero no de la dolencia por la que estaba pasando Lucía.

Los responsables de la empresa deciden reunirse con ella para estudiar qué medidas podían adoptarse para que pudiera desempeñar sus funciones sin que le afectara a su salud.

Empresa y trabajadora acordaron que, durante los períodos de mayor actividad laboral, momento en que la probabilidad de una crisis de migraña es mayor, pudiera teletrabajar, flexibilizando su jornada laboral. Con esta medida, Lucía puede organizarse el trabajo a lo largo del día, cumpliendo con las funciones asignadas sin afectar a su salud, a su capacidad de concentración y atención, siendo beneficioso para ambas partes.

La empresa, tras la buena experiencia con Lucía, decidió implantar un sistema de trabajo mixto, combinando el trabajo presencial con el remoto.

DISCAPACIDAD SENSORIAL / AUDITIVA



La Red SAPDU define las deficiencias auditivas como *“aquellas alteraciones cuantitativas que impiden una correcta percepción auditiva”*.

Se pueden diferenciar dos categorías básicas:

Hipoacusia: La audición es deficiente, pero resulta funcional para la vida ordinaria. Es conveniente que les concedamos algo más de tiempo a la hora de expresarse cuando nos comunicamos con ellas.

Sordera profunda o cofosis: Hay pérdida total de la audición o sordera profunda, escasamente hay uso del lenguaje oral y necesitan la vía visual como canal comunicativo y de acceso a la información (lectura labiofacial, lengua de signos). En estos casos es importante el establecer contacto visual con la persona para que la comunicación sea la adecuada.

La principal recomendación es la de posibilitar y favorecer la comunicación, reduciendo, controlando o aislando los ruidos.

En cuanto a la comunicación unipersonal con ellas, no es necesario alzar la voz, nos bastará con situarnos en su campo visual y ofrecer una comunicación verbal clara.

La comunicación electrónica facilita la comunicación a las personas con discapacidad auditiva, correo electrónico o cualquier otro método de comunicación interna en línea que haya disponible en la empresa. En el caso de utilizar vídeos, deben de estar subtítulos para garantizar su accesibilidad.

En el momento que tengamos que establecer cuáles son sus necesidades para la adaptación del puesto de trabajo, deberemos tener en cuenta qué medio de comunicación oral y acceso de la información utilizan habitualmente, es decir, si usa el lenguaje oral y la lectura labio-facial o la lengua de signos.

PRODUCTOS DE APOYO

Intérpretes de lengua de signos, prótesis auditivas, implantes cloqueares...

CASO PRÁCTICO

Susana nació con hipoacusia, lleva audífonos desde una temprana edad y actualmente está trabajando como bióloga en una industria farmacéutica.

Al entrar en la empresa, no se requirió ningún tipo de adaptación porque, previamente a su incorporación, se había informado sobre la discapacidad de Susana al personal de la empresa, habían recibido formación específica en materia de discapacidad auditiva y se había proporcionado a toda la plantilla mascarillas transparentes para mantener una comunicación efectiva con Susana.

A consecuencia del crecimiento empresarial, se están produciendo algunos cambios y se está incorporando a nuevo personal, sin formación previa en materia de discapacidad. Susana informa a la responsable de su departamento sobre sus dificultades de audición en las reuniones.

Susana intenta aprovechar al máximo la lectura labiofacial, pero no es suficiente para seguir algunas de las reuniones que se organizan en la empresa o las videoconferencias. Algunas de las personas que intervienen hablan demasiado rápido y la nueva distribución del personal le impide tener contacto visual para poder leer sus labios y saber qué están diciendo.

El departamento de prevención de riesgos laborales, consideró necesaria una breve formación en discapacidad dirigida al nuevo personal de la oficina y realizar algunas sencillas adaptaciones:

- Es necesaria una redistribución de la sala de reuniones, circular o en “U”, para permitir a Susana tener contacto visual con todas las personas.
- En las reuniones de trabajo, nunca se ha de dar la espalda al grupo al que nos dirigimos, de manera que Susana pueda realizar un correcto seguimiento de toda la información expuesta.
- Es imprescindible guardar los turnos de palabra, reduciendo así los ruidos y, por tanto, facilitando la comunicación.
- El material audiovisual debe de estar subtítulo para su mejor seguimiento. En caso de no estarlo, se debe facilitar un guión con el contenido del mismo.

Con estas indicaciones, las necesidades de Susana quedan cubiertas permitiéndole trabajar en igualdad de condiciones que el resto de personal.

DISCAPACIDAD SENSORIAL / VISUAL



Según la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), *“la discapacidad visual es la consideración a partir de la disminución total o parcial de la vista. Se mide a través de diversos parámetros, como la capacidad lectora de cerca y de lejos, el campo visual o la agudeza visual”*.

Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista. Debemos diferenciar entre personas con ceguera y personas con deficiencia visual.

CEGUERA: Pérdida completa del sentido de la vista.

DEFICIENCIA VISUAL: pérdida parcial del sentido de la vista.

Dentro de la discapacidad visual, algunas personas presentan:

Pérdida de la visión central: cuando se ve

afectada la capacidad para identificar los objetos situados enfrente.

Pérdida de visión periférica o visión en túnel: cuando se ve afectada la capacidad para detectar objetos cuando se encuentran a un lado, encima o debajo de los ojos.

La comunicación verbal será una vía complementaria de información, a través de la cual accedan a gran parte de la información visual de su entorno. Debemos facilitar la comunicación y percepción de la información minimizando el ruido.

Sea el déficit parcial o total, implica una pérdida de visión funcional que comporta, entre otras necesidades, la de adecuar el espacio de trabajo, conocer de forma guiada los entornos habituales y zonas de trabajo. La adecuada distribución de los elementos y el mobiliario, así como unos niveles de iluminación adecuados, facilitan los desplazamientos y evitan el riesgo de tropiezos. Se recomienda colocar marcas táctiles, en suelo y paredes, que faciliten la orientación.

En cuanto a los recursos de soporte visual (presentaciones, vídeos, gráficos, etc.) es necesario acompañarlos de una descripción verbal de la información expuesta con tal de facilitar el seguimiento de las exposiciones.

La comunicación electrónica es otra de las vías que facilita el acceso a la información de las personas con discapacidad visual, los materiales deben ser accesibles:

- Fuente tipo Arial y Verdana.
- Tamaño: mínimo 11, dependiendo del grado de discapacidad visual de la persona.
- Las imágenes y las tablas, no pueden ser leídos por los conversores de voz, deben indicar su contenido como texto.
- Proporcionar productos de apoyo (hardware y software) que faciliten la realización de tareas de oficina (especialmente el ordenador).

PRODUCTOS DE APOYO

**Herramientas tiflotécnicas (accesibilidad a los contenidos en soporte informático):
Telelupa, lupa, impresora Braille,
escáner OCR (reconocimiento óptico de caracteres),
magnificador de pantalla,
programa Jaws, grabadora digital, línea Braille...**

CASO PRÁCTICO

Alejandro lleva un par de semanas trabajando de abogado en un despacho jurídico. Alejandro presenta deficiencia visual causada por una atrofia del nervio óptico a los 9 años.

En el momento actual, posee ciertos restos visuales y tiene una aceptable autonomía personal utilizando para su movilidad un bastón.

Alejandro decide informar sobre algunas dificultades que ha detectado. Algunos de los informes que se le dan están impresos en tinta de baja resolución/calidad y el tamaño de la letra es insuficiente, por tanto, de difícil visionado para él.

También informa que algunas veces se encuentra en la oficina con cajas o mobiliario en las zonas de paso, lo que le dificulta la movilidad, tropezando con los objetos.

La directora, decide reunir a todo el personal de la oficina y recordarles que Alejandro necesita un soporte distinto a la tinta, todo texto en papel tiene que estar disponible en formato digital accesible. Para ello, todos los documentos se le enviarán electrónicamente, facilitando el acceso a la información a través del Programa Jaws que se le instaló en su ordenador al incorporarse a la empresa.

En referencia al espacio de trabajo, es necesario la adecuada distribución de los elementos, no dejarlos en zonas de paso y, en caso de necesitar mover mobiliario, informar a Alejandro.

Tras la reunión, la empresa consideró colocar marcas táctiles, en suelo y paredes, para facilitar la orientación de Alejandro.

DISCAPACIDAD PSÍQUICA



Según la Red SAPDU, “las personas con discapacidad psíquica o trastorno mental se caracterizan por sufrir alteraciones en los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, que se consideran infrecuentes con respecto al grupo social de referencia del cual proviene la persona”.

Según SAPDU, se pueden tratar de alteraciones en el razonamiento, el comportamiento, la facultad de reconocer la realidad o de adaptarse a las condiciones de la vida, conllevan un grado variable de discapacidad y de disfunción social y han de ser atendidas desde diversos recursos sociosanitarios.

Teniendo en cuenta que cada enfermedad o trastorno presenta características de muy diversa índole, particulares e individualizadas, cada persona sufre síntomas diferentes, a continuación reseñamos algunas características

más frecuentes y destacadas en el ámbito de la salud mental:

- No presentan problemas en cuanto a su capacidad intelectual. El tratamiento farmacológico que reciben puede incidir en su rendimiento (atención, concentración, memoria, comprensión verbal y escrita...)
- Mayor necesidad de ser supervisados en las demandas de la vida diaria, tanto a nivel social como en la ejecución de las tareas.
- Dificultades en la comunicación. Su capacidad para procesar y elaborar la información del entorno y su adaptación a él pueden estar afectadas.
- Mayor necesidad de confianza en el entorno que lo rodea.

PRODUCTOS DE APOYO

Para gestionar el tiempo de trabajo, se recomienda utilizar dispositivos tecnológicos con agendas, programando las tareas asignadas.

CASO PRÁCTICO

Paola es una trabajadora que, tras superar una depresión, se ha reincorporado a su puesto de administrativa.

Tras varias semanas trabajando, en la empresa detectan su dificultad de adaptación y deciden reunirse con ella.

Paola reconoce tener serias dificultades para concentrarse, así como algunos olvidos y no quiere crear un problema en la planta. Comenta que en ocasiones se siente sobrepasada por la vida diaria, lo que repercute en su rendimiento laboral.

Paola es una gran profesional, por ello, la empresa establece acciones encaminadas a conservar su energía y reducir las distracciones en el área de trabajo:

- Redistribución de las tareas entre el equipo de trabajo, evitando que las tareas le supongan una carga excesiva, dándole la oportunidad de regular por sí misma su ritmo de trabajo.
- Evitar que las tareas a realizar sean muy variables o cambiantes, evitando así que las tareas diarias le supongan un gran estrés.

En caso de necesitar descansos extras, puede realizarlos.

- Para mejorar su capacidad de organización y el cumplimiento de plazos, se le recomienda el uso de agenda, señalando las tareas diarias, marcando las tareas realizadas, procedimientos e instrucciones de trabajo...

Por último, la empresa considera necesario reubicar a Paola, es importante que su puesto de trabajo disponga de luz natural.

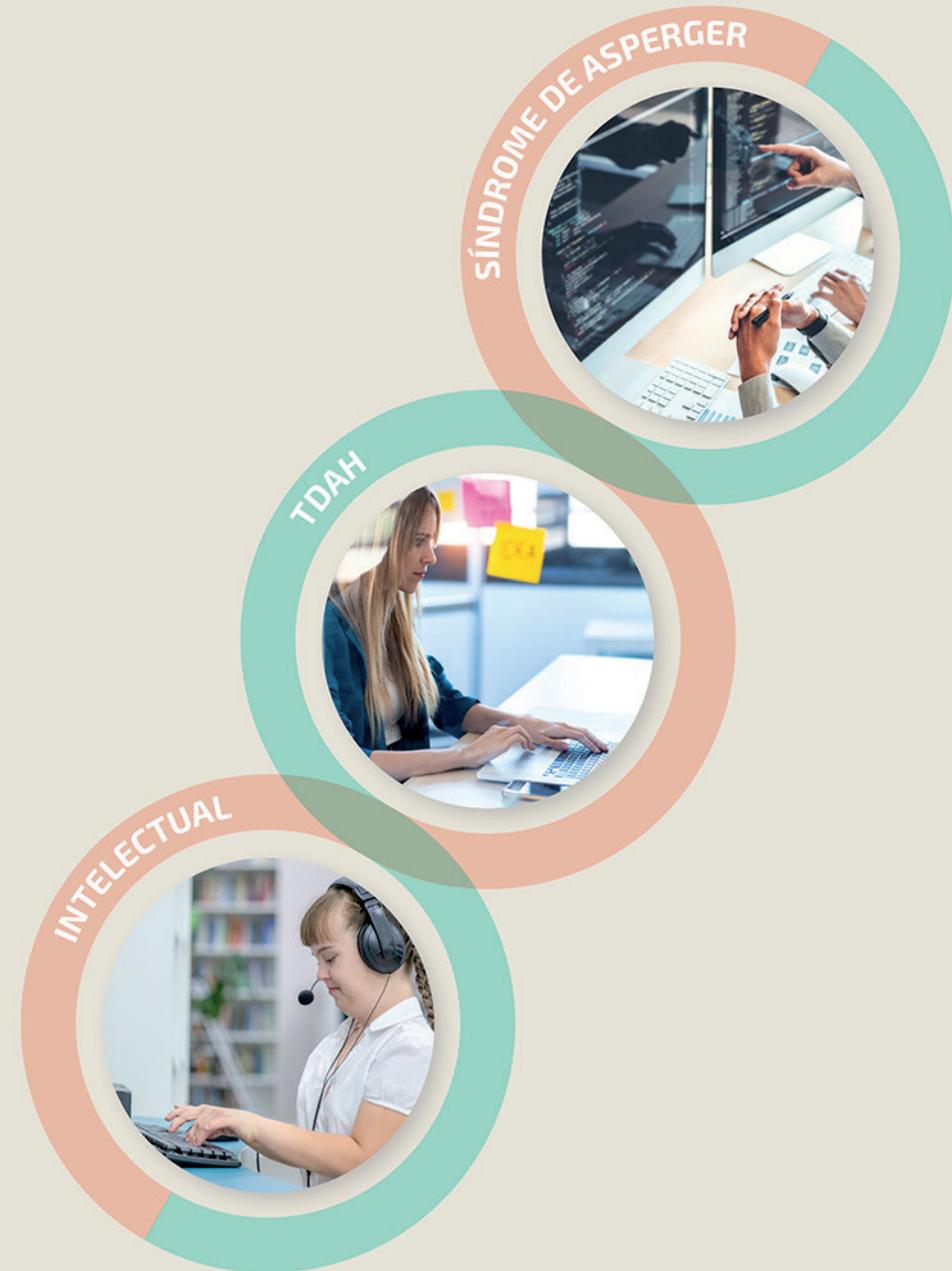
Cubiertas las necesidades de Paola, su salud no se ve afectada y, por tanto, su rendimiento laboral tampoco.

DISCAPACIDAD DEL DESARROLLO

Plena Inclusión define la discapacidad del desarrollo como *“todas aquellas discapacidades que se originan antes de los 18 años, durante el periodo del desarrollo. Implican limitaciones en áreas del aprendizaje, del lenguaje, de la conducta, movilidad, el autocuidado y la vida independiente”*.

Entre las discapacidades del desarrollo se encuentran:

- Síndrome de Asperger (S.A).
- Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad (TDAH).
- Discapacidad Intelectual.



DISCAPACIDAD DEL DESARROLLO SÍNDROME DE ASPERGER (S.A)



La Confederación Asperger España define el síndrome de Asperger como *“un trastorno del desarrollo que se incluye dentro del espectro autista y que afecta la interacción social recíproca, la comunicación verbal y no verbal, una resistencia para aceptar el cambio, inflexibilidad del pensamiento así como poseer campos de interés estrechos y absorbentes”*.

A la hora de comunicarnos, debemos expresarnos con precisión, evitando utilizar metáforas, ironías... ya que las personas con síndrome de Asperger tienden a hacer interpretaciones literales. Su lenguaje verbal puede presentar un volumen alto o un tono monótono y su lenguaje corporal suele ser rígido, con una expresión facial fija, más que contacto visual.

Las personas con síndrome de Asperger suelen tener dificultades en las relaciones sociales, lo que supondrá mayores dificultades en la integración al equipo de trabajo. Las tareas grupales les suponen un reto, por lo que la relación laboral debe de ser en un ambiente de confianza, instando a que sea otra persona del grupo quien inicie la comunicación sin presionar demasiado la interacción.

En la mayoría de los casos, presentan una capacidad intelectual dentro de la normalidad o superior. Destacan en ciertas habilidades muy valoradas en las empresas: la atención al detalle, habilidades lógicas y analíticas, diligencia y una capacidad superior a la media para concentrarse durante largos períodos de tiempo.

PRODUCTOS DE APOYO

Agenda, herramientas para programar tareas... “Open Book”, una herramienta enmarcada dentro del proyecto europeo FIRST (A Flexible Interactive Reading Support Tool) que facilita la comprensión de textos a personas con trastornos del espectro autista.

CASO PRÁCTICO

Simón tiene Síndrome de Asperger y se ha presentado a un puesto de programador informático en una empresa de software alemana.

El proceso de selección consta de un ejercicio práctico, pruebas psicotécnicas y entrevista individual final.

El resultado del proceso de selección indica que Simón presenta dificultades para relacionarse pero un cociente intelectual superior a la media y una capacidad de procesamiento del detalle poco común. Simón ha sido la persona seleccionada para el puesto de programador informático.

En la empresa trabaja mucha gente con discapacidad pero nunca habían trabajado con una persona con Síndrome de Asperger, por este motivo, antes de su incorporación, se formó a toda la plantilla de la empresa sobre este tipo de discapacidad indicando algunos consejos que facilitarían la relación laboral.

Simón tiene dificultades en su interacción social, por tanto, se creó una red de soporte entre el personal, favoreciendo así un ambiente de confianza más relajado y tolerante, respetando

sus intentos de comunicación, dándole tiempo suficiente, sin presionar a que tome parte en las actividades grupales que se creen en el ambiente de trabajo.

Los resultados de las pruebas indican que Simón es un gran programador con gran capacidad para concentrarse en las actividades de su interés pero presenta problemas de atención selectiva, con dificultad a la hora de organizarse el trabajo. La empresa implementó una agenda en línea conectando las agendas de todo el personal, estableciendo guiones claros de trabajo y aconsejó el uso de ayudas visuales para organizar la información: esquemas, diagramas, gráficas, etc.

La formación del equipo de trabajo es esencial cuando se contrata a una persona con discapacidad pero se convierte en imprescindible una formación específica sobre el Síndrome de Asperger cuando se contrata a una persona con este tipo de discapacidad del desarrollo, de ella depende el éxito de la contratación.

DISCAPACIDAD DEL DESARROLLO

TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN (TDAH)

CON O SIN HIPERACTIVIDAD



“El TDAH sería un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por un patrón de comportamiento y de funcionamiento cognitivo, que puede evolucionar en el tiempo y que es susceptible de provocar dificultades en el funcionamiento cognitivo, educacional y/o laboral...”

La manifestación es evolutiva, de inicio en la infancia, aunque la disfunción asociada a los síntomas podría aparecer más tarde. Así mismo, marca la tendencia a oscilar en el tiempo y cambiar su expresión, tanto para mejorar como para empeorar” (J. Quintero, C. Castaño de la Mota - Pediatría integral, 2014)

Se compone de un déficit en la inhibición de la propia conducta (impulsividad), de la atención sostenida y de la resistencia a la distracción (déficit de atención) y en la regulación del nivel de actividad de acuerdo con las demandas de la situación (hiperactividad).

Este trastorno en personas adultas comporta el estar siempre ocupado, aunque no acabe las tareas que empieza, y una inquietud mental constante.

El déficit de atención implica que las personas con TDAH tienen un menor control sobre su capacidad atencional, una menor resistencia a la distracción, la cual se agrava en la realización de tareas aburridas, tediosas, largas o repetitivas.

Fundamentalmente existen tres subtipos dentro del TDAH que se caracterizan por:

1. Problemas atencionales, presentando menos problemas de impulsividad y/o hiperactividad.
2. Problemas de hiperactividad e impulsividad, presentando menos problemas atencionales.
3. Problemas atencionales, impulsividad e hiperactividad. Es el subtipo combinado, el más numeroso.

Desde la perspectiva laboral, como regla general, intentaremos no distraer a la persona cuando esté trabajando y concentrada en una tarea. Debemos mantener un control de los estímulos.

PRODUCTOS DE APOYO

Agenda, herramientas para programar tareas. Programas de texto a voz (lee los textos de la pantalla del ordenador, a través de una voz integrada): DiTex, Balabolka, ClaroRead.

CASO PRÁCTICO

Virginia es diseñadora gráfica, con una amplia experiencia laboral adquirida como autónoma. Le ha surgido la oportunidad de ser contratada por una empresa y acaba de incorporarse como diseñadora gráfica.

Virginia, en la entrevista de trabajo, no informó a la empresa sobre su discapacidad pero, al poco tiempo de incorporarse a la empresa, su grupo de trabajo detectó los problemas de atención de Virginia, que afectaban a su rendimiento en la ejecución de las tareas. La jefa del servicio consideró conveniente reunirse con ella.

Virginia comunicó que tenía diagnosticado TDAH y les habló sobre su déficit de atención y qué medidas podían llevar a cabo en caso de que les interesara que continuara trabajando.

La empresa tras estudiar la situación con el servicio de prevención y considerando su amplia experiencia laboral, avalada por los resultados alcanzados mientras trabajaba como autónoma, formaron al personal de la empresa en materia de discapacidad, profundizando en el TDAH e implementaron una serie de medidas para cubrir las necesidades de Virginia.

Entre otras recomendaciones, se aconsejó a la plantilla que a la hora de comunicarse con Vir

ginia, mantuvieran el contacto visual. El TDAH afecta a la “memoria de trabajo”, haciendo que tengan problemas para recordar las tareas que han de realizar. Se le indicó a Virginia que cuando le demandaran algún tipo de tarea, la anotara en su agenda y organizarse la información.

La empresa debía de adaptar el puesto de trabajo de Virginia porque el diseño de la oficina era en abierto, sin paredes ni sitios fijos. En otras ocasiones, ya se había puesto sobre la mesa la posibilidad de individualizar los puestos de trabajo pues había mucho ruido. En la oficina se hablaba mucho, y muy alto, y al no disponer de paredes el murmullo era constante en la oficina.

La empresa decidió habilitar cubículos, solventando el problema del ruido y, al mismo tiempo, facilitando la concentración de Virginia en un espacio de trabajo individual.

El objetivo es lograr eliminar el máximo de estímulos irrelevantes y distractores de en medio, para que su atención no se disperse mientras realiza su trabajo.

Para romper las posibles barreras de integración, se debe facilitar las relaciones con el resto del personal de la organización, en un ambiente de confianza más relajado y tolerante.

DISCAPACIDAD DEL DESARROLLO INTELECTUAL



Según Plena Inclusión (entidad de referencia en el ámbito de la discapacidad intelectual o del desarrollo), *“la discapacidad intelectual implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares”*.

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse pero pueden realizar numerosas tareas con bastante autonomía. Para ello es importante que el entorno de trabajo sea adecuado y que las tareas se adapten a sus capacidades y posibilidades.

Debemos simplificar el entorno de trabajo, adaptando las instrucciones y tareas en función de la capacidad de la persona, incremento progresivo.

PRODUCTOS DE APOYO

Listas de comprobación para facilitar la ejecución de las tareas.

CASO PRÁCTICO

Natalia ha sido seleccionada para trabajar como auxiliar de oficina, es la persona que ayuda a recoger el correo, hace fotocopias, encuadernaciones...

Es la primera vez que la empresa va a contratar a una persona con discapacidad intelectual, por ello, antes de su contratación solicita información para diseñar su puesto de trabajo.

A Natalia se le debe formar y preparar, no sólo en aspectos relacionados con las tareas, sino también en hábitos laborales.

Al personal de la oficina, se le debe formar en materia de discapacidad y la relación con el grupo de trabajo. Generalmente, las personas con discapacidad intelectual realizan trabajos de carácter auxiliar, por lo que dependen de las instrucciones que reciban para ejecutar de forma adecuada sus tareas, la relación con los y las profesionales adquiere un importante papel para una integración sociolaboral satisfactoria.

Realizadas todas las adaptaciones necesarias e impartida la formación, Natalia se incorporó en la

oficina y tras varias semanas, no lograba adaptarse, estaba nerviosa...

Su responsable directa consideró reunirse con Natalia. Tras una larga conversación, se detectó el problema. La empresa creía haber adaptado las instrucciones y la descripción de cómo realizar las tareas en función de la capacidad de Natalia pero no había empleado el Método de Lectura Fácil:

- Formato de Letra: Arial con cuerpo 14.
- Frases cortas.
- Tiempo verbal en segunda persona del singular para identificarse con la situación que se plantea.
- Uso de diferentes colores de fuente para enfatizar conceptos.

Tras realizar esta sencilla adaptación, el nivel de autoestima de Natalia se incrementó, participando en todas las actividades y realizando las tareas encomendadas con total autonomía.

CONCLUSIÓN

En la mayoría de casos, los ajustes al puesto de trabajo que se deben realizar cuando se contrata a una persona con discapacidad son mínimos y, en todo caso, la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas están subvencionadas.

Si la política de RR.HH de una empresa es abierta a la diversidad, desde la fase de reclutamiento, pasando por todos los aspectos de la vida laboral de una persona: formación, plan de carrera, prevención de riesgos... será más competitiva e inclusiva. Con la contratación de personas con discapacidad, se refuerza la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

Una buena integración en el mercado de trabajo es la base para que la sociedad vaya progresivamente eliminando los prejuicios que existen en torno a las personas con discapacidad.

Es importante que la sociedad en su conjunto trabaje para que todas las personas puedan verse integradas en ella, una mayor inclusión es una fuente de riqueza para toda la sociedad.

El servicio de empleo UVocupació-disCapacitat ayuda a las empresas en el proceso de contratación de estudiantes y personal egresado con discapacidad y a la facilitación de su proceso de socialización en las mismas y, por otra, a la persona con discapacidad que cuenta con un apoyo de acompañamiento especializado antes, con un apoyo en el proceso selectivo, durante con un acompañamiento en el proceso de adaptación inicial y después con una monitorización del desarrollo de su inserción sociolaboral, de tal manera que se optimice su adaptación al puesto y la satisfacción de las necesidades de ambas partes.

El tipo de seguimiento requerido y la periodicidad depende de la situación de cada persona, de común acuerdo con la propia persona y la empresa si procede, con la finalidad de facilitar la incorporación al puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles.

El seguimiento post-inserción nos permite valorar, conjuntamente con la persona, el proceso de adaptación al empleo e identificar intervenciones

que pueden realizarse dentro y fuera del entorno laboral para superar las dificultades detectadas, relacionadas con el empleo.

El acompañamiento en el puesto de trabajo debe realizarse durante toda la vida activa de la persona en la empresa, lo que permitirá ser conscientes de las necesidades de adaptación que requiera. Estas necesidades no sólo se ven en el proceso de incorporación, sino también en el desarrollo de su carrera profesional.

Para que las personas con discapacidad accedan al empleo en igualdad de condiciones que el resto de personas, es necesario contar con el compromiso empresarial, en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a todas las personas.

UVocupació disCapacitat

Ofrece a las empresas:

1. Un servicio gratuito de intermediación laboral.

- Bolsa de empleo de perfiles cualificados.
- Búsqueda de candidaturas que se ajusten al perfil demandado.
- Preselección de candidaturas: Valoración y entrevista.
- Foros de empleo.

2. Información sobre discapacidad y empleo.

- Guía de acogida en la empresa: Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

3. En caso de contratación laboral.

- La posibilidad de llevar a cabo un acompañamiento en la incorporación al puesto de trabajo.
- Seguimiento de la contratación.

PARA PODER BENEFICIARSE DE ESTOS SERVICIOS ES NECESARIO:

1. Registrar la empresa en **UVocupació**: www.uv.es/bolsadetrabajo
2. Publicar la oferta, es necesario señalar que va dirigida a personas con certificado de discapacidad.

UBICACIÓN Y CONTACTO:

UVocupació - Agencia de Colocación
C/ Amadeu de Savoia, 4. 46010. Valencia
Teléfono: 961625901. uvocupacio@uv.es
Contacto: Raquel Muñoz, técnica de UVocupació-disCapacitat

UVocupació disCapacitat

Ofrece a estudiantes y personal titulado con discapacidad:

- Un servicio de orientación profesional y laboral.
- Elaboración de itinerarios individualizados de inserción laboral.
- Intermediación laboral, poniendo en contacto directo a los demandantes de empleo con las empresas, organismos e instituciones.
- Acciones formativas.
- Acompañamiento en la incorporación al puesto de trabajo.

PARA PODER BENEFICIARSE DE ESTOS SERVICIOS ES NECESARIO:

1. Inscribirse en el portal de empleo de la Universitat de València a través del siguiente enlace: www.uv.es/bolsadetrabajo
2. Solicitar cita de orientación laboral con Raquel Muñoz, llamando al 96.162.59.01 o enviando un correo electrónico a uvocupacio@uv.es

ANEXO

Normativa

Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

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

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Plataformas de referencias bibliográficas

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social: www.mscbs.gob.es/

Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT): https://ceapat.imserso.es/ceapat_01/index.htm

Portal de Administración Electrónica del Gobierno de España.
https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/

Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD). www.cedd.net/

Grupo de trabajo “Adaptaciones” de la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU).
<https://sapdu.unizar.es/>

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)
www.ibv.org/

Sociedad Española de Pediatría Extrahospitalaria y Atención Primaria (SEPEAP). Pediatría Integral.
www.pediatriaintegral.es/

ONCE
www.once.es/
www.discapnet.es/

Confederación Asperger España:
www.asperger.es/index.php

Asociación de personas con lesión medular y otras discapacidades físicas (ASPAYM):
www.aspaym.org/

Plena Inclusión
www.plenainclusion.org/

UVocupació

VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



INCORPORACCIÓ

PLAN DE INCLUSIÓ SOCIOLABORAL SIN BARRERAS

Amadeu de Savoia, 4.

46010 València

961 625 901

uvocupacio@uv.es

www.uv.es/uvocupacio



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA
Fundació General

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA
Vicerectorat
d'Occupació i Programes Formatius

GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Occupació i Formació