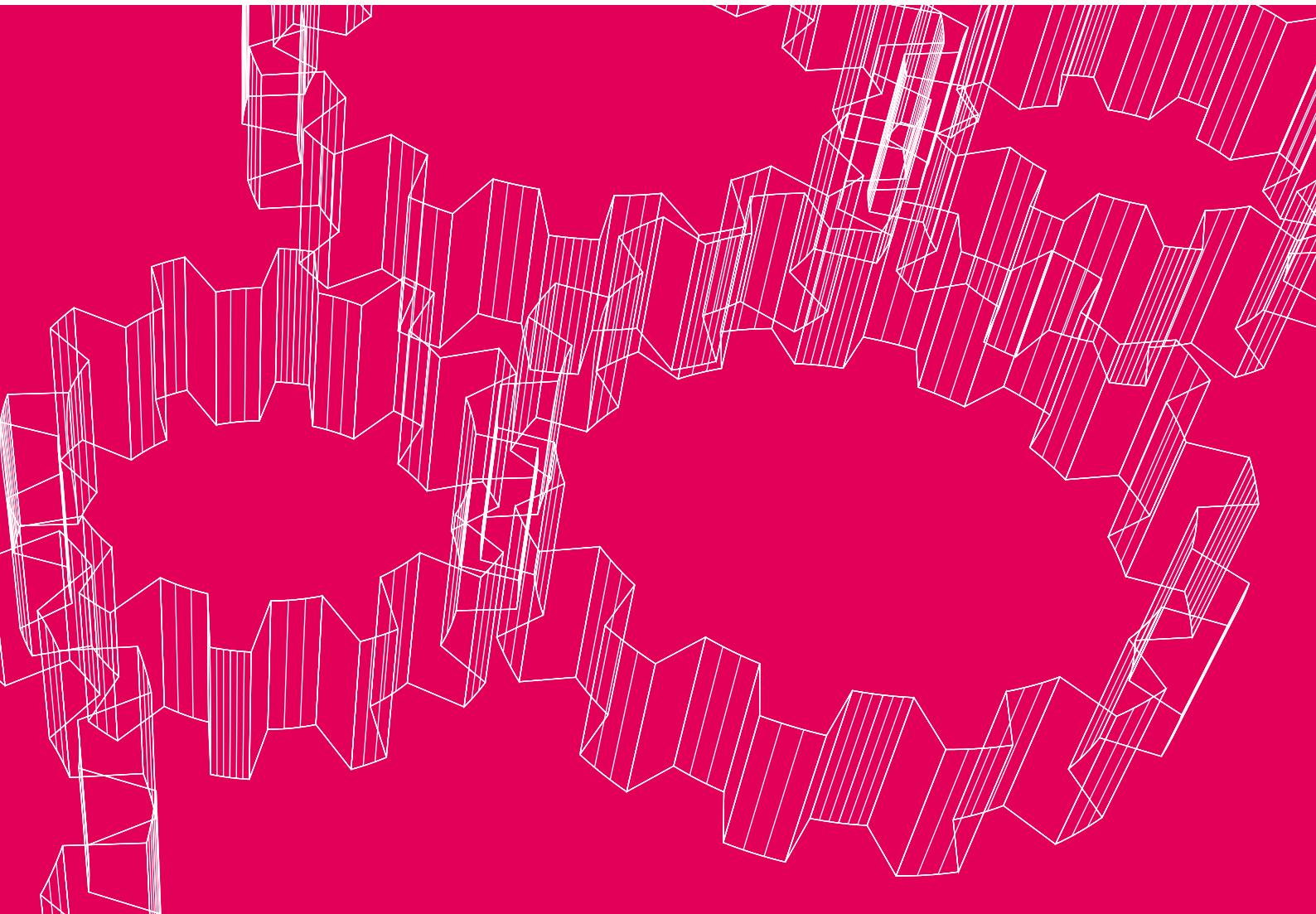
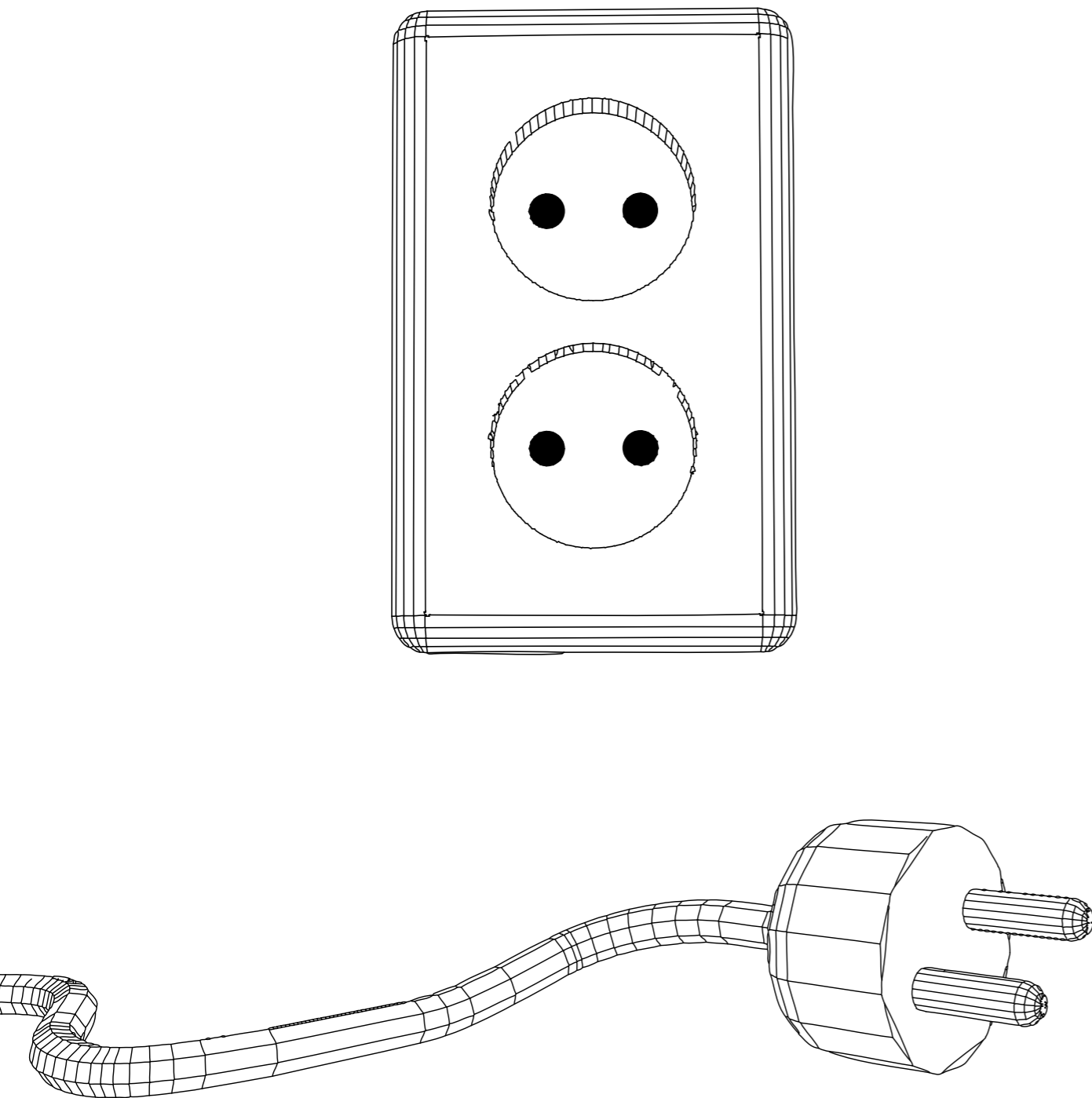


Make It Work



Make It Work

Este folleto es una introducción y una pauta para lograr que los programas de formación de su organización, así como sus puestos de trabajo estén abiertos y accesibles a todos. Use este folleto como una ayuda para empezar, como una lista de comprobación en la procura de la accesibilidad o simplemente como un elemento sugerente.



La escasez de trabajo en muchos sectores incrementa el desempleo entre las personas con diversidad funcional

Europa está experimentando actualmente cambios demográficos tales como una mano de obra que disminuye, un aumento en la población por encima de la edad laboral e índices de natalidad que declinan. Estos progresos conducen a la escasez de trabajo en un número creciente de profesiones en varios países de la Unión Europea. Por consiguiente, muchas organizaciones del sector público y privado se verán forzadas a considerar el empleo de estrategias de contratación que acerquen a grupos diversos de la población que hasta ahora han estado sub-representados en el mercado de trabajo.

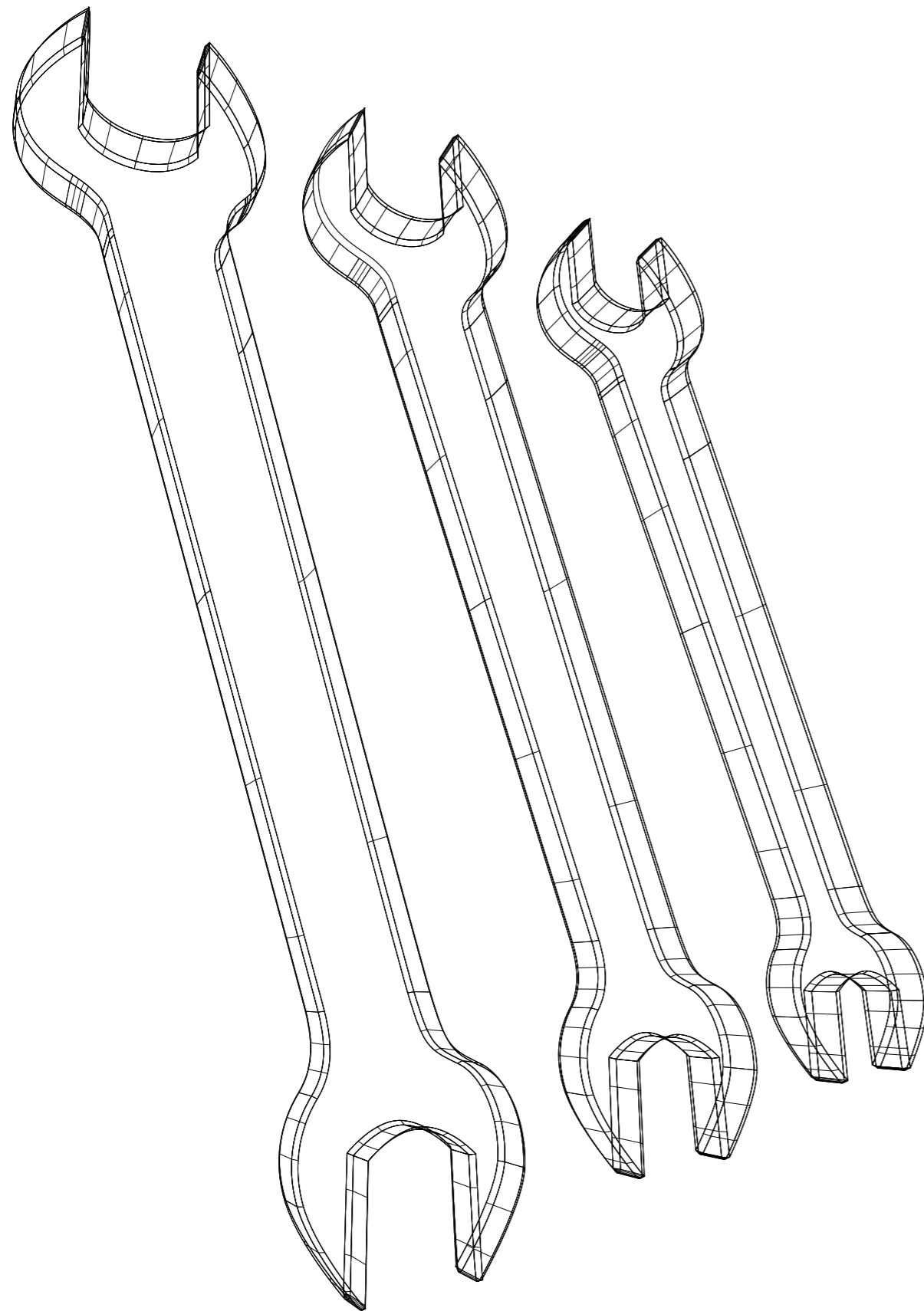
Mientras Europa está haciendo frente a la escasez de mano de obra, las personas con diversidad funcional que componen una gran parte de la población de la UE tienen todavía un índice de participación laboral de sólo el 40% con respecto a 64% de la población total.

Una solución para aliviar la escasez de mano de obra y el desempleo estructural sería aumentar la participación de

todos los jóvenes, incluyendo aquellos con discapacidad, en las experiencias profesionales preparatorias para el empleo. Esto podría conseguirse ampliando las oportunidades de formación en el lugar de trabajo y mediante puestos de interno. Los países europeos, actualmente, varían extensamente en el grado y forma de aplicación de tales medidas.

Las agencias estatales, las autoridades públicas y las empresas propiedad del gobierno están en la mejor posición para ser líderes en la aplicación de estas medidas y para proporcionar ejemplos de buenas prácticas que otras entidades públicas y privadas puedan imitar.

En muchos países, existen subvenciones y asesoramiento para este tema. Incluir a personas jóvenes con discapacidad entre los aprendices o los internos en su organización puede ser más fácil de lo que se piensa. Este libro proporciona una descripción de los pasos que se requieren.



Formación en el lugar de trabajo y puestos de interno como herramienta para la contratación

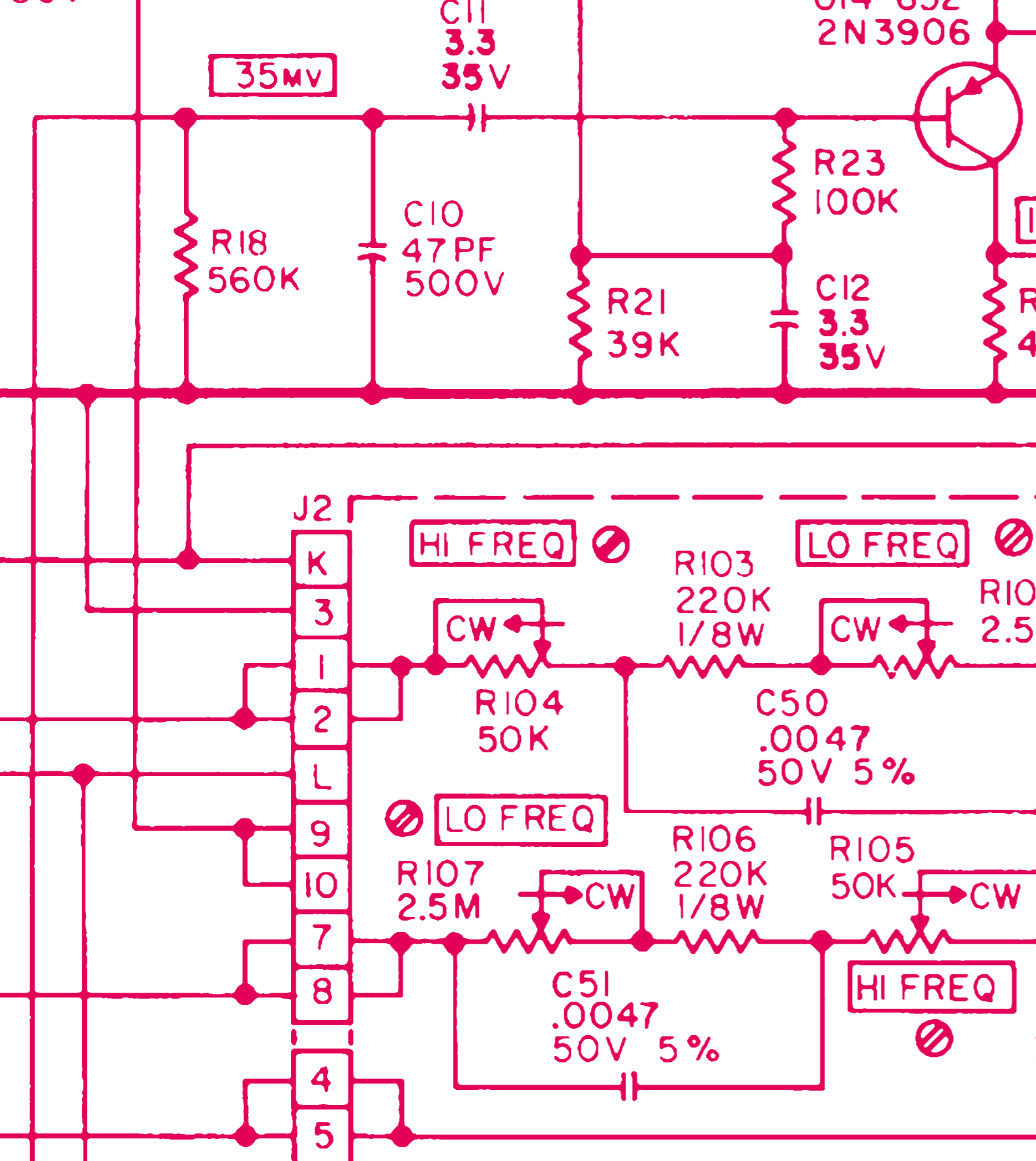
Los puestos de internos y aprendices proporcionan varias ventajas para la entidad que los promueve. Un puesto de interno/aprendiz es una fuente excelente de empleos temporales y permanentes puesto que la organización se da la oportunidad de evaluar a empleados de forma anticipada sin establecer compromisos caros y a largo plazo.

Un puesto de interno/aprendiz es también una oportunidad para que el promotor introduzca su organización como opción de trabajo futuro para los demandantes de empleo cualificados. Los internos y aprendices entran así de lleno en las prácticas establecidas por el organismo mientras que todavía están en un proceso formativo de su desarrollo profesional. Muchos internos/aprendices traen ideas y perspectivas frescas que pueden ser de valor considerable para esa organización.

Ofreciendo puestos de interno/aprendiz, los empresarios pueden acceder a un nuevo campo de oferta de empleo y solventar la escasez de mano de obra al encontrar a la persona adecuada

con la cualificación correcta.

La experiencia del puesto de interno/aprendiz es beneficiosa para una persona joven de muchas maneras. Identificando las oportunidades de formación adecuadas y siguiendo un proceso de solicitud como éste es una excelente experiencia de aprendizaje y una preparación para la búsqueda de empleo. Los puestos de interno/aprendiz construyen la confianza en uno mismo, en el individuo, y le ayuda a que enfoque su trayectoria profesional; los internos/aprendices tienen la oportunidad de aplicar su conocimiento de clase en situaciones del mundo real y, por lo tanto, aprenden a distinguir sus puntos fuertes y debilidades y les ayudan a identificar áreas que necesitan mejorarse. Un puesto de interno/aprendiz no sólo dará a éstos una oportunidad de desarrollar habilidades sociales y ocupacionales sino también de realzar oportunidades para el empleo futuro al establecerse una red de contactos personales.



ASSY NO. 4020270-01 REPRODUCE

¿Cómo es la política sobre diversidad funcional (discapacidad) de su Agencia/Institución?

Su institución necesita prepararse antes de que pueda ofrecer oportunidades de formación para cualificar a personas con diversidad funcional y comenzar a utilizar un campo de trabajo desaprovechado que representan estas personas.

Muy probablemente su organización tiene ya una política de la diversidad, pero ¿menciona específicamente a las personas con diversidad funcional, como miembros de su mano de obra y como miembros de su clientela? Aquí están algunos puntos a considerar en el proceso de formulación para la puesta en práctica de tal política.

¿Su política sobre la diversidad funcional incluye explícitamente a personas con diversidad funcional como parte de la clientela de la Agencia/Institución?

Las autoridades estatales y otras agencias públicas deben estar abiertas a todos los ciudadanos por lo tanto también sus servicios, consultas u otro tipo de encuentro. Se espera que el de-

sarrollo de una ley de la Unión Europea pronto prohíba la exclusión de hecho de ciudadanos de sus servicios, reuniones, áreas de visita e instalaciones por tener obstáculos para las personas con diversidad funcional. Para guiar a su Agencia/Institución en la tarea de abrir sus actividades a todos los ciudadanos y ciudadanas, se necesita un proceso político coherente.

¿La política de su Agencia/Institución sobre la diversidad funcional incluye explícitamente a personas con diversidad funcional como parte de la mano de obra de la Agencia/Institución incluyendo oportunidades de formación?

En varios documentos, comenzando con el tratado de Ámsterdam de 1997, la Unión Europea ha manifestado la intención de lograr su meta de no-discriminación y de inclusión social. Además de los aspectos legales, hay discusiones fuertes, generalmente referidas al 'caso comercial' (business case), que tienen que ver con las ventajas que tienen las entidades privadas

y públicas con políticas de empleo inclusivas. Entre ellas está una amplia bolsa de candidatos a puestos vacantes, una gama más diversa de clientela que se verá atraída por una mano de obra más diversificada, una imagen pública mejor de una organización con un expediente de contratación justo e inclusivo así como una moral más alta del personal.

Por estas razones, las organizaciones públicas deben formular, adoptar, financiar, poner en práctica, supervisar y periódicamente evaluar y revisar las políticas que estipulan las responsabilidades de la agencia y el alcance de las medidas para garantizar la inclusión de personas con diversidad funcional en la clientela y la mano de obra de la agencia/institución incluyendo las oportunidades de formación que pueda ofrecer.

Pautas para formular una política de la diversidad funcional

La política de la diversidad de su institución debería contener referencias explícitas a las "personas con diversidad funcional" como miembros de su clientela y mano de obra y debería incluir:

- una declaración breve de sus obje-

tivos y análisis razonado para una política de la diversidad funcional con referencias a la legislación pertinente, si hay alguna en su país

- el nombre del departamento y nivel en la organización encargada de la puesta en práctica de dicha política, incluyendo nombre y detalles de contacto de los responsables de coordinación
- una descripción clara del proceso a seguir en los casos de agravio
- ejemplos de adaptaciones y acomodamiento puestos ya en ejecución
- respuestas a preguntas frecuentes, por ejemplo, sobre el nivel de ambición de la organización por incluir a las personas con diversidad funcional, su experiencia en acomodar a la gente con diversas discapacidades y dónde conseguir más información.

Pautas para presentar la política sobre diversidad funcional de su organización en su página Web

Sería importante mostrar la política sobre discapacidad en su página Web de forma que refleje la prioridad que da la organización a la inclusión de personas con diversidad funcional como clientes, trabajadores o cualquier oportunidad de formación que puedan ofrecer. Esto implica facilidad de navegación, lenguaje claro y fácil-

mente comprensible, accesibilidad de la Web. El acceso fácil no debe limitarse a la declaración de la política sobre diversidad funcional solamente, o a otra información de interés para los visitantes con diversidad funcional sino que debe aplicarse al Website entero de la organización. Para la información sobre accesibilidad de la Web ver por ejemplo www.w3.org/WAI.

Al mostrar la política sobre diversidad puede ser que desee:

- tener no más de tres tecleos del ratón entre la página de inicio de su organización y la política sobre diversidad funcional
- mantener las páginas sobre ese política al día (por lo menos una vez al año)

Accesibilidad general al lugar de trabajo

Como resultado de los compromisos de la Unión Europea en relación a la no-discriminación e inclusión social, se espera que el Diseño Universal o Diseño para Todos se convierta en un principio rector en la legislación de los Estados Miembros en relación a la construcción y el entorno incluyendo los lugares de trabajo. El Diseño Universal implica que los entornos de trabajo pueden ser accesibles y usables, en cuanto a confort y seguridad, en igualdad de condiciones, por todas las personas incluyendo aquellas con alergias o discapacidades físicas, sensoriales, cognitivas y psiquiátricas.

El Diseño Universal requiere que las necesidades de estos grupos sean automáticamente integradas, como una cuestión de principios, en la planificación, construcción y mantenimiento de las instalaciones en la toma de decisiones y trabajo relacionado con los diferentes procesos incluyendo selección y formación en el trabajo.

Hay muchas maneras de poner en práctica la accesibilidad al trabajo

dentro de su organización. Éste es un ejemplo de cómo a hacerlo.

1. ¿Qué entiende su organización por accesibilidad?

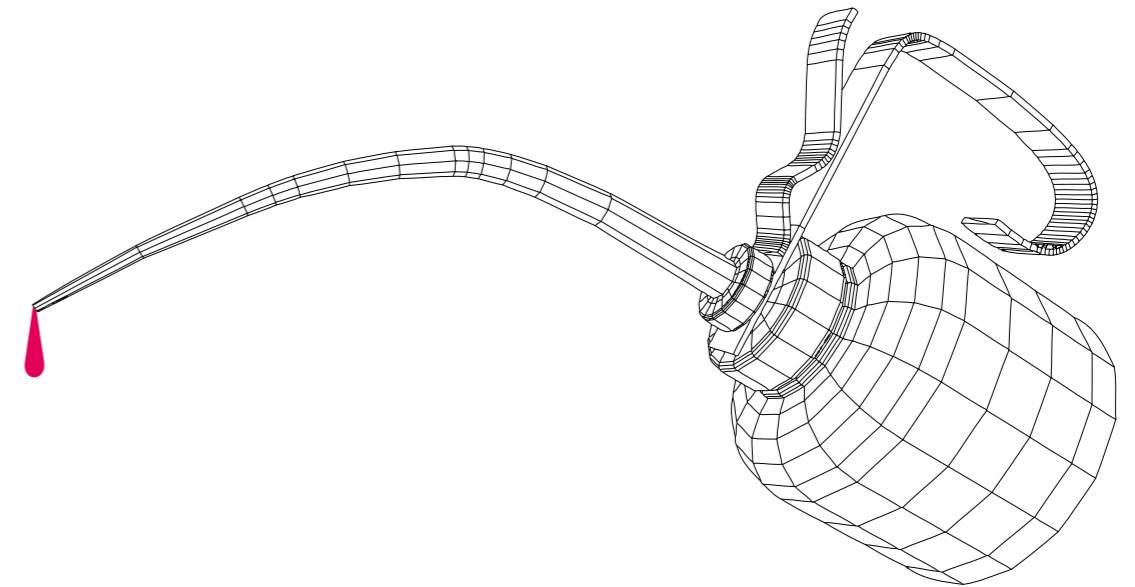
Definir el alcance y nivel de accesibilidad con el que su organización está comprometida ¿Cuál es su responsabilidad como responsable de personal? ¿Qué legislación está obligado a seguir como tal?

2. Hacer a alguien responsable

Encargue a una persona, o a un equipo, en los niveles jerárquicos altos, la tarea de hacer a la organización y sus actividades accesibles.

3. Evaluar las necesidades de accesibilidad de su organización.

Llevar a cabo una auditoría sobre accesibilidad que evalúe las instalaciones y actividades incluyendo la selección, formación en el empleo y promociones en función de los obstáculos para personas con diversidad funcional y



las acciones requeridas para eliminar tales obstáculos. El resumen de la auditoría debería presentarse ante el responsable máximo de la organización.

4. Estimar el coste de las acciones requeridas.

Estimar los costes de las acciones individuales estrictamente necesarias para que cumplan los requerimientos de su organización en lo que se refiere a la accesibilidad.

5. Presupuestar

Asegurar un presupuesto anual para las acciones de accesibilidad que sean acordes con el compromiso de su organización en materia de accesibilidad.

6. Establecer prioridades y adoptar un plan de acción.

Priorizar y establecer qué acciones tienen que hacerse inmediatamente y cuales se realizarán a corto y largo plazo. Adoptar un plan para los próximos años.

7. Revisar y evaluar el trabajo.

El plan de acción no es un documento final, debería ser sujeto de una evaluación y revisión periódica. Asegúrese de que el plan de acción contiene un calendario que establezca claramente cuando tendrán lugar las revisiones, evaluaciones y auditorías.

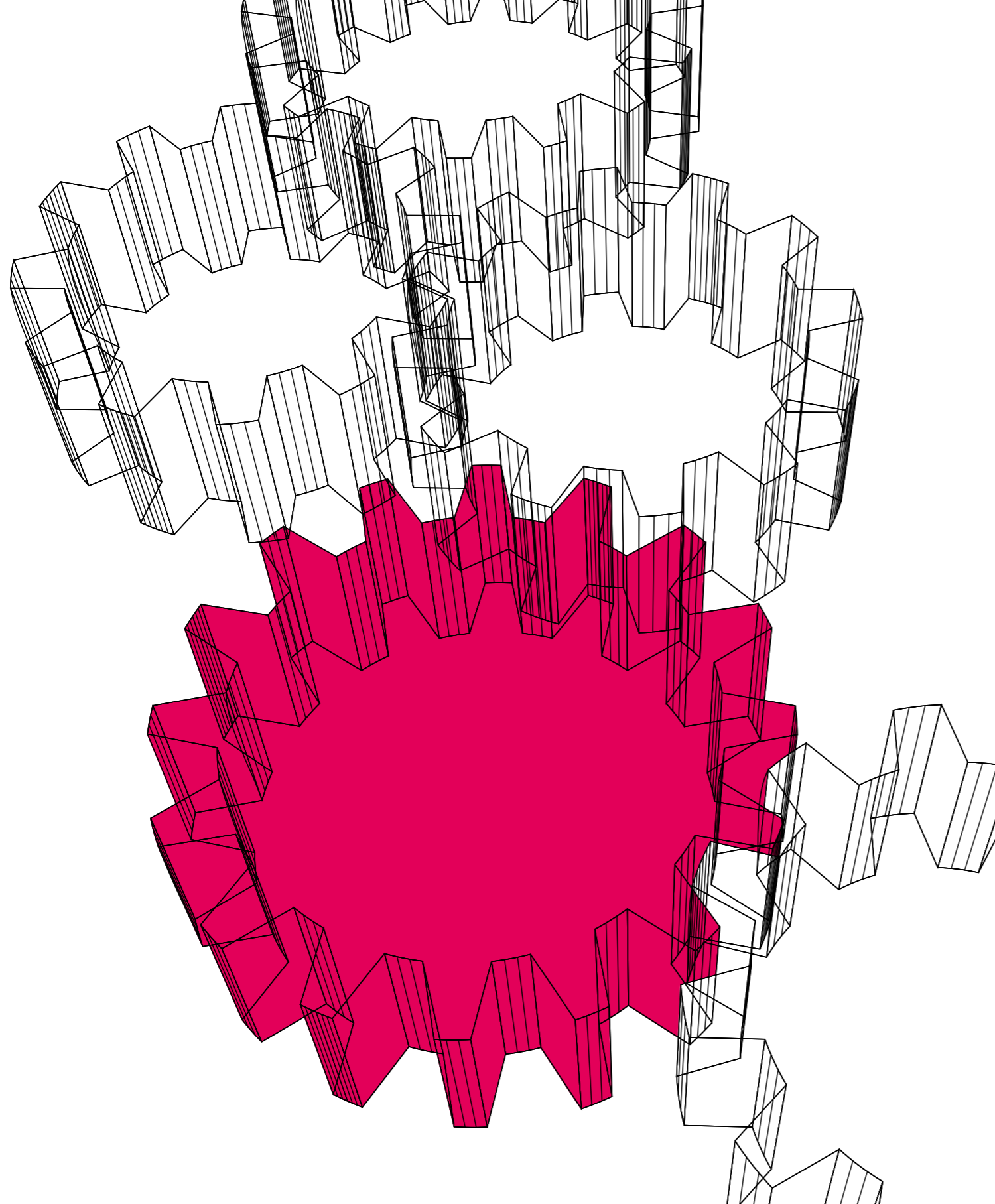
La inclusión de personas con diversidad funcional: una herramienta de auto-valoración para las auditorías sobre accesibilidad.

Las siguientes preguntas están concebidas para intentar ser una ayuda para valorar la habilidad de una organización para acomodar empleados o aprendices con discapacidad. Sus respuestas a estas preguntas pueden ser información útil para futuros candidatos así como para sus propios propósitos internos de seguimiento.

- ¿Su Agencia/Institución tiene una política de discapacidad y un plan de acción, como parte integral de su plan general, para garantizar el acceso igualitario a clientes, empleados y aprendices con discapacidad en relación al edificio, operativa, productos y servicios?
- ¿Su Agencia/Institución tiene presupuesto para el plan de acción y una oficina de coordinación o personal asignado encargado de su puesta en práctica en todo su sistema empresarial?
- ¿Su Agencia/Institución tiene presupuesto para hacer adaptaciones adicionales más allá de las medidas generales, para trabajadores y aprendices con discapacidad de forma individual? ¿Hay subvenciones estatales disponibles para este propósito? ¿Los aprendices extranjeros tendrían que contribuir a estos costes?
- Cuando anuncia ofertas de empleo, formación y prácticas ¿deja claro que las personas con diversidad funcional cualificadas son bien recibidas para presentarse a estos puestos?
- La página Web de su organización es completamente accesible para las personas con diversidad funcional? ¿El material escrito está disponible en formatos alternativos? ¿Hay ayudas para facilitar el tránsito en el edificio de su organización (marcadores táctiles, etc)? ¿Las condiciones

de iluminación en las diferentes partes del edificio tienen en cuenta las necesidades de las personas con dificultad visual?

- ¿Las condiciones acústicas en las diferentes partes del edificio tienen en cuenta las necesidades de las personas con dificultades auditivas? ¿Hay soluciones ópticas equivalentes para las señales acústicas, ejemplo sirenas de emergencia? ¿Hay disponibles intérpretes cualificados de signos para las personas sordas o pueden ser contratados? ¿También para los aprendices extranjeros que necesitaran estos servicios?
- Los trabajadores/aprendices con discapacidad cognitiva ¿pueden solicitar que las instrucciones, las rutinas y la supervisión sean adaptadas a sus necesidades?
- ¿La calidad del aire en las diferentes partes del edificio es adecuada para las personas con alergias, asma y sensibles a sustancias?
- ¿De qué manera el entorno físico de la organización tiene en cuenta las necesidades de las personas con diversidad funcional física tales como usuarios de silla de ruedas en relación al parking, caminos exteriores, entradas, movimiento entre diferentes pisos, recibidores, oficinas, salas de reuniones, producción y almacenamiento de útiles, cafeterías, gimnasios, aseos? ¿Las distancias geográficas entre las diferentes partes de la organización requieren el transporte de las personas con limitaciones ambulantes? ¿Cómo se soluciona esta necesidad? ¿Cuáles son las posibilidades de los aprendices con discapacidad para obtener un alojamiento adecuado?



Adaptando un puesto de trabajo para un individuo

El nivel de accesibilidad general con frecuencia no es suficiente para acomodar las necesidades de todas las personas con diversidad funcional. Las adaptaciones individuales de los edificios, puesto de trabajo y proceso de trabajo en muchos casos serán necesarias para complementar la accesibilidad y usabilidad general del puesto de trabajo.

Adaptación del lugar de trabajo para un trabajador/alumno

Dependiendo de las capacidades y necesidades de un individuo podrían ser necesarias modificaciones adicionales tales como aperturas de puertas automáticas para personas con fuerza limitada en los brazos, lavabos muy amplios y colocados de formas diferentes o muebles de oficina especiales para personas que usen sillas de ruedas, sistemas de transmisión del sonido por inducción para personas con dificultades auditivas o baldosas para el suelo con colores contrastados para las personas con dificultades visuales para encontrar mejor el camino.

Tecnología asistiva en el puesto de trabajo para un trabajador/aprendiz

En muchos casos estos dispositivos pueden eliminar la necesidad de adaptaciones individuales del puesto de trabajo o los complementa. Algunos ejemplos podrían ser para personas con:

- Discapacidad física: manos libres para llamar por teléfono, teclados muy pequeños,
- Discapacidad sensorial: iluminación extrabrillante, ordenadores con braille y OCR, TTY (dispositivo de telecomunicación para personas sordas),
- Discapacidad cognitiva: teléfonos con dibujos de personas en lugar de dígitos.

Asistencia personal

Las personas con diversidad funcional severa dependen de la asistencia de otros para las actividades de la vida diaria tales como higiene personal, comer, vestirse, etc. La asistencia en el trabajo implica ayudar en el traslado, con las comidas, visitas al aseo, lec-

tura de documentos en caso de discapacidad visual, coger libros pesados o carpetas, fotocopiar o cualquier otra actividad que el usuario es incapaz de ejecutar sin asistencia o que requiere una cantidad de tiempo y energía extraordinaria.

Para obtener mejores resultados el usuario decide quien tiene que trabajar como asistente y el asistente informa al usuario de esa asistencia, no al superior de ese hombre o mujer con diversidad funcional. Una persona contratada ya por la organización como asistente es algunas veces una solución satisfactoria.

Adaptación de la situación de trabajo para un trabajador/aprendiz

Adaptar el proceso de trabajo a las necesidades individuales del trabajador o aprendiz es tan importante como el entorno del lugar de trabajo. Estos son algunos aspectos que deberían tenerse en consideración:

Descripción del puesto

Alterar los elementos del puesto de trabajo puede influir enormemente en la habilidad de ejecución. Intercambiar algunas funciones con un colega puede ser un alivio en términos de reducción de su estrés físico o mental, la satis-

facción en el trabajo y el rendimiento.

Tiempo parcial

¿Es posible realizar el trabajo a tiempo parcial?

Horas de trabajo flexibles

¿Cómo considera su organización las horas de trabajo flexibles? quizá los empleados podrían comenzar y finalizar el trabajo más tarde.

Trabajo intermitente en casa

¿Qué políticas tiene su organización en cuanto al trabajo desde casa uno o varios días a la semana teniendo en cuenta las soluciones que aportan hoy las NIT?

Compartir un puesto con otro co-trabajador

Otro ejemplo de una adaptación podría ser compartir el puesto de trabajo con un co-trabajador.

Trabajar en equipos con tareas compartidas

Trabajar en equipos con tareas compartidas es otra solución que podría ser útil para el individuo manteniendo al mismo tiempo la producción de la organización.

En algunos países hay autoridades públicas o agencias privadas a las cuales

se pueden dirigir el personal de recursos humanos y los candidatos a formación/aprendizaje para solicitar consejo, subvenciones o asistencia a la hora de poner en práctica el equipamiento y/o la adaptación individual del lugar de trabajo. Cuidado: financiación o incentivos podrían estar disponibles solo para trabajadores y no para internos ni aprendices.

Sugerencia de una política para las oportunidades de formación inclusiva en ausencia de una accesibilidad general

No queremos dar la impresión de que su agencia/institución necesita primero estar completamente libre de barreras antes de que puedan pensar en reclutar personas con diversidad funcional calificadas para las prácticas, formación o empleo. No todas las personas con diversidad funcional tienen las mismas necesidades. Un entorno puede ser inaccesible pero

perfectamente accesible para otra. Una oficina en el segundo piso sin ascensor puede presentar un obstáculo infranqueable para un usuario de silla de ruedas pero no para una persona con dificultades de visión. Lo que se necesita por lo tanto es la voluntad por parte suya para discutir las necesidades de un candidato individual.

Apéndice 1

Referencias de recursos

Legislación y referencias básicas en España que hacen referencia al tema de este libro.

Ley 53/2003, del 10 de diciembre

Sobre empleo público de personas con diversidad funcional en la que se establece que se reservará el cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con diversidad funcional.

Referente al empleo público se aplica un sistema de cuota en todo el país. Esta cuota se ha incrementado al 5 % en 2003 (siendo de un 3% en el pasado) la misma ley hace referencia a la dificultad que tienen los trabajadores con discapacidad a la hora de obtener un puesto aplicando este sistema de cuota. Según datos oficiales, solo el 0,2 % de la población con discapacidad ha conseguido un puesto de trabajo en la administración entre el año 200 y 2001.

La **ORDEN PRE/1822/2006, de 9 de junio**, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selec-

tivos para el acceso al empleo público de personas con diversidad funcional.

III Acuerdo para la formación ocupacional en la Administración. (2006)

Accesibilidad

Ley 51/2003, del 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional.

Promueve el concepto de “diseño universal” y establece en su disposición final quinta las condiciones de accesibilidad y no discriminación básicas en las relaciones con las administraciones públicas.

I Plan Nacional de accesibilidad 2004-2012 y la Ley 34/2002, del 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. En ambos se establece que las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de Internet pueda ser accesi-

ble a personas con diversidad funcional y de edad avanzada.

Asimismo, podrán exigir que las páginas de Internet cuyo diseño o mantenimiento financien apliquen los criterios de accesibilidad antes mencionados.

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

Asistencia personal en el lugar de trabajo

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional.

Dentro de las medidas que promueve, está el Artículo 9 que hace referencia a que las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Los apoyos complementarios podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

Appendix 2

Proyecto Formación como Vehículo para el Empleo

Los promotores del proyecto son Independent Living Institute, Suecia (promotor), los Centros de Vida Independiente de Bad Kreuznach (Alemania), Dublin, Helsinki, Thessaloniki, Iniciativas y Estudios Sociales, España, Integracja, Polonia, y Apeirons, Lituania. El Centro de Vida Independiente de Sofía (Bulgaria) se unió al proyecto como un socio asociado al principio de 2007. El periodo del proyecto ha sido desde enero de 2006 a diciembre de 2007.

El proyecto está en parte financiado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. El proyecto pretende formar redes nacionales compuestas por administradores de agencias gubernamentales, miembros del parlamento que trabajan en temas de empleo, representantes de sindicatos y organizaciones de personas con diversidad funcional así como individuos con diversidad funcional en búsqueda de empleo. Las redes nacionales presionan a las agencias estatales usando artículos de prensa, gacetas trimestrales y reuniones a mitad

de año para compartir la experiencia organizativa y técnica, establecer altos estándares para la accesibilidad general en los lugares de trabajo públicos y trabajando por una política nacional y su puesta en práctica en relación a la formación y contratación inclusivas.

El proyecto se centra en la formación de las agencias gubernamentales nacionales y desarrolla test y promueve medidas para hacer que estas organizaciones incluyan a personas con diversidad funcional.

Mediante el compromiso de las agencias gubernamentales nacionales de incluir a personas con diversidad funcional cualificadas esperamos reunir ejemplos de buenas prácticas que obliguen no sólo a los empleadores del sector público sino también a corporaciones privadas y ONGs.

Más información sobre el Proyecto Formación como Vehículo para el Empleo

www.independentliving.org/training



KynDysry

