

IV JORNADAS SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD
Universidad Carlos III de Madrid.

FUNDACIÓN INTEGRAL
NUEVAS PRÁCTICAS EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Inserción laboral de colectivos de personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad (2001-2011)

¿Por qué?

La única inserción real es la inserción laboral.

¿Dónde trabajamos?: Vigo, Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla, Palma e Ibiza.

2119 contrataciones desde el año 2001 hasta 2011.

La valoración 80% positiva. El 20% de la valoración negativa se debe al bajo rendimiento y a la actitud.

Patronos:

Grupo Leche Pascual

ACS

Esteve

OHL

Acciona

Grupo Eulen

Fiesta Hotel Group

Indra

Alsa

Grupo Cofares

Carrefour

Grupo Vips

Barceló Hotels and resorts.

Puig

Ferrovial

Mango

Freixenet

Almirall Prodesfarma

La Discapacidad...

Son personas que tienen limitada alguna capacidad y gracias a esto han desarrollado otras muchas capacidades y aptitudes muy valiosas. TALENTO.

Tipos:

Intelectual: funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a otras limitaciones.

Orgánica: Daño de órganos internos.

Física: disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas.

Psíquica: presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Sensorial: presenta trastornos en el comportamiento adaptativo

Situación actual...

4 millones de personas tienen alguna discapacidad en España

1,5 millones se encuentran en edad laboral

420.000 trabaja

10% se podrían encuadrar en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por estabilidad laboral y buenas condiciones trabajo.

Los trabajos que ocupan frecuentemente son de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

Dificultades...

Actitudes negativas, a menudo vinculadas con la discriminación.

Carencia de un entorno legal que les brinde apoyo.

Acceso desigual a la educación y a la formación (7% termina bachillerato).

Instalaciones inaccesibles.

Baja autoestima y familias sobreprotectoras.

Transporte inaccesible.

Ayudas para su inserción laboral...

1. Obligatoriedad de las empresas

Art.1 de la LISMI

“Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla”.

2. Incentivos:

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

Ayudas para su inserción laboral...

Incentivos: Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

A. Bonificaciones por contratación: Tipo de contrato eventual.

1. Con discapacidad severa:

1.1. Hombre.

1.1.1. Menores de 45 años: 4100 €/año

1.1.2. Mayores de 45 años: 4700 €/año

1.2. Mujer.

1.2.1. Menores de 45 años: 4700 €/año

1.2.2. Mayores de 45 años: 5300 €/año

2. Sin discapacidad severa:

2.1. Hombre.

2.1.1. Menores de 45 años: 3500 €/año

- 2.1.2. Mayores de 45 años: 4100 €/año
- 2.2. Mujer.
 - 2.2.1. Menores de 45 años: 4100 €/año
 - 2.2.2. Mayores de 45 años: 4700 €/año
- B. Bonificaciones por contratación: Tipo de contrato Indefinido.
 - 1. Con discapacidad severa:
 - 1.1. Hombre.
 - 1.1.1. Menores de 45 años: 5100 €/año
 - 1.1.2. Mayores de 45 años: 6300 €/año
 - 1.2. Mujer.
 - 1.2.1. Menores de 45 años: 5950 €/año
 - 1.2.2. Mayores de 45 años: 6300 €/año
 - 2. Sin discapacidad severa:
 - 2.1. Hombre.
 - 2.1.1. Menores de 45 años: 4500 €/año
 - 2.1.2. Mayores de 45 años: 5700 €/año
 - 2.2. Mujer.
 - 2.2.1. Menores de 45 años: 5350 €/año
 - 2.2.2. Mayores de 45 años: 6300 €/año

Ayudas para su inserción laboral...

Incentivos: Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Ejemplo: Empresa con 100 empleados.

2% de trabajadores para cumplir LISMI: 2 trabajadores con discapacidad

No contratación: Donación: 3000€ GASTO.

Contratación de dos personas: Mujer mayor de 45, D. No severa, indefinido: 5700€. Hombre menor de 45, D No severa, eventual: 3500€. 9200€ de INGRESO.

CLAVES PARA EL ÉXITO

NUESTRO ÉXITO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

RATIO CONTRATADAS/ENVIADAS: 31%

RATIO CONTRATADAS/ENTREVISTADAS: 47%

CLAVES DEL ÉXITO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Buena actitud y ganas de trabajar.

Reconocer sus capacidades.

Reclutamiento, selección y formación de candidatos.

Ajuste perfil puesto.

Asesoramiento a la empresa sobre la Discapacidad.

Sensibilización.

Exhaustiva definición de los perfiles.

Formación interna sobre discapacidad.

¿Cómo trabajamos?

Definición de perfiles y puestos.

Proceso de selección: Aptitud para el puesto.
Contratación: Apoyo en los primeros meses.

Contacto RRHH de la empresa.
Entrevista en profundidad: Análisis de competencias , Análisis de sus capacidades y limitaciones: objetivo profesional.
Itinerario: Taller de Habilidades Sociales, Taller de Orientación Laboral, Taller de Competencias y motivación, Coaching.
Seguimiento con empresa y candidato.

Candidatura espontánea.
Feria de Discapacidad.
Centros Base.
Entidades.
Contratación: Apoyo los primeros meses.

El papel de los empresarios más Fundación Integra.

ENCONTRAR UN TRABAJO: ¿Seré capaz?, ¿Sé en qué quiero trabajar?,
¿Cómo puedo encontrar trabajo?

NUESTRAS CLAVES DEL ÉXITO: La respuesta está en la persona.
NUESTRAS CLAVES DEL ÉXITO: Cuenta más la actitud... que los currículos brillantes.
Todos tenemos talento y hay que desarrollarlo.
Nuestro papel es acompañarles y orientarles a la acción.

El papel de la EMPRESA.
Definir muy bien el perfil (competencias y funciones, capacidades).
Información sobre la accesibilidad de la empresa.
Entorno social (sensibilización de la empresa, cultura de discapacidad).
No quedarse en la discapacidad en sí misma como algo aislado, como una limitación.
Preparar un entorno accesible en la entrevista.

La discapacidad: tipos: intelectual, física, orgánica, psíquica y sensorial.

La discapacidad intelectual: Síndrome Down, Retraso Mental Ligero, Inteligencia límite.
Como tratarles: Actuar con naturalidad, trátalo como adulto y no como niño, evitar sobretegerles, necesitan más tiempo para aprender las cosas, darles instrucciones muy claras y concisas, comprobar que han entendido las instrucciones.
En el proceso de selección debemos conocer: si su familia sabe que quiere trabajar y que opina, si ha acudido solo y en transporte público a la entrevista, si ha trabajado antes, hasta que curso estudió en el colegio.
Puestos más recomendable: Trabajos metódicos y rutinarios, que se realizan siempre de la misma forma.

La discapacidad física: disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas. Tetraplejía, Paraplejía, Espina bífida, amputaciones, agenesias, hemiplejía.

No fijar la mirada en la discapacidad. La silla de ruedas y otros elementos forman parte de su espacio corporal. Antes de ayudar, pregunta si necesita ayuda. Si esta en silla de ruedas ponerse a su altura a la hora de hablarle.

En el proceso de selección debemos saber: Si puede realizar esfuerzos, si hay posturas que debe evitar o no puede realizar durante mucho tiempo, si hay movimientos que no puede realizar, si necesita adaptación al puesto de trabajo, como se desplaza, transporte público o vehículo propio.

Puestos más recomendables: atención telefónica o administración.

La discapacidad orgánica: daños de órganos internos. Riñón, Corazón o Enfermedades respiratorias, enfermos de cáncer, VIH, etc.

Necesidades especiales según el tipo de dolencia de la persona. Revisiones médicas. Horario de Comida.

La discapacidad psíquica: presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. Depresión Mayor, Esquizofrenia, Trastorno Bipolar, Trastorno de pánico, Distimia, Autismo, Trastorno obsesivo compulsivo, Trastorno del comportamiento alimentario...

Tener contacto ocular. Son menos expresivos. Favorecer oportunidades de interacción y de relación con los demás.

En el proceso de selección debemos conocer: Tener contacto ocular y mirada franca, permite a la persona sentirse aceptada y reconocida. Su menor expresividad o apariencia distante, no quiere decir falta de comprensión o entendimiento, sino lentitud de respuesta o estructuración de la frase. Hablar claro, transmitiendo el mensaje con frases cortas y precisas. Aunque parezcan tener tendencia a soledad, son contrarias a la misma deseando tener amigos y vida social.

Puestos más recomendables: Trabajos de media jornada, y con turnos estables, no se recomiendan trabajos que requieran mucha actividad o haya situaciones de estrés.

La discapacidad sensorial: presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. Ligera Hipo-acusia hasta Sordera Profunda Retinosis pigmentaria, Glaucoma, Ceguera, Ceguera profunda.

Auditiva: No hables más alto de lo habitual, si te presta atención, haz un gesto o tócala brevemente en el brazo, mantener el contacto visual en todo momento durante la conversación, si tiene intérprete dirígete a ella y no al intérprete.

Visual: No ayudes sin antes preguntar si necesita ayuda, identifícate, hazle saber que te diriges a el/ella, si vas dejar de estar con él infórmale de que te vas.

En el proceso de selección debemos conocer:

Auditiva: Si sabe leer los labios, si tiene restos auditivos, si pueden hablar por teléfono, adaptación.

Visual: Si tiene restos visuales, si lleva Perro Guía, si necesita adaptación en el ordenador.

Puestos más recomendables:

Auditiva: trabajos que requieran concentración y estudio.

Visual: trabajos que necesiten capacidad verbal.

Conclusiones:

Nuestras claves del éxito:

Normalizar la discapacidad: Eliminar las connotaciones negativas de la discapacidad, encontrar y poner en juego todas las capacidades de las personas, contrarrestar las voces que les limitan.

Cambio de perspectiva: Nuevo concepto, la discapacidad entendida como capacidad, recursos y potencialidades.

Beneficios para las empresas: Mejora la reputación corporativa, mejora el clima laboral, es una vía para la captación y la retención de talento.

IV JORNADAS SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Nuevas prácticas en organización del trabajo

Madrid, 13 de Abril de 2011