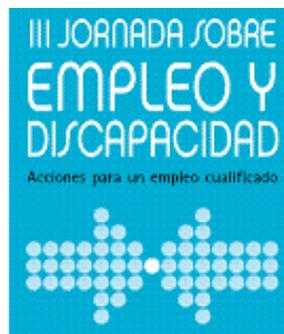




Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

D. Juan Carlos Lozar Saez
Responsable del Servicio de Integración Laboral
Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos de Madrid (CRMF)



CLAVES PARA LA BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Servicio de Integración Laboral del Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos del IMSERSO, Ministerio de Sanidad y Política Social

III JORNADA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Autor: JUAN CARLOS LOZAR SAEZ Responsable del Servicio de Integración Laboral

CONSIDERACIONES GENERALES

¿Qué es la discapacidad?

Definición:

Discapacidad es toda deficiencia en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y que provocan restricciones en la participación social del ser humano.

Causas :

Las causas que originan la discapacidad pueden ser principalmente:

1. Por nacimiento: congénita o perinatal.
2. Sobrevenida: adquirida por enfermedad o por accidente laboral o enfermedad profesional.

Duración o temporalidad:

En cuanto a su temporalidad, la discapacidad puede ser de carácter permanente o temporal.

Contratar trabajadores con discapacidad.

Contratar trabajadores con alguna discapacidad no debe de presentarse como una dificultad o como la superación de una barrera.

Se trata de afrontar, con naturalidad, una realidad que, para empezar, ya se encuentra dentro de la empresa.

La discapacidad la podemos encontrar en nuestros trabajadores, directivos, asociados, incluso en algunos casos en nuestros accionistas.

Los trabajadores con discapacidad forman parte de la diversidad de la empresa cuya composición social esta integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas. Lo esencial es saber gestionar esta diversidad.

Contratar trabajadores con discapacidad debe de representar una decisión estratégica de la compañía, **debe tener un valor estratégico por los siguientes motivos:**

1.- El Consejo de Dirección o de Administración de la empresa asume con plena conciencia alcanzar los siguientes objetivos:

Cumplimiento legal.

Compromiso social.

Mejora de la reputación corporativa.

Mejora del clima interno.

Acceder a posibles beneficios económicos o fiscales

Comunicar este compromiso a los diversos niveles de la organización.

Gestionar la igualdad de oportunidades y la diversidad en la empresa.

El compromiso de la Dirección o del Consejo de Administración, en materia de contratación de personas con discapacidad se puede ver reforzado

por la **ratificación voluntaria de pactos o adhesiones a protocolos internacionales o nacionales.**

Como ejemplos de ratificación de pactos o acuerdos de carácter nacional o internacional que apoyan la NO DISCRIMINACIÓN (1) y la diversidad en la empresa como por ejemplo la RED DE PACTO MUNDIAL EN ESPAÑA o el CHARTER de la DIVERSIDAD.

Nota 1.- La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, **opiniones políticas, nacionalidad** de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

2.- El segundo factor estratégico implica realizar una evaluación cualitativa y cuantitativa de lo que supone la integración de personas con discapacidad y de su impacto en la empresa.

A modo de ejemplo, se puede plantear que la retribución de las unidades laborales y de sus objetivos, estén también ligados con la posible incorporación en sus equipos de trabajadores con discapacidad.

- Se puede profundizar en la Negociación Colectiva para que se incluyan en futuros convenios, cláusulas para la observancia y cumplimiento efectivo

de la cuota legal o de las medidas alternativas a la misma; así se recoge en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC), suscrito el 6 de febrero de 2007 por los Secretarios Generales de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

Valores de la empresa alineados con el Capital Humano

Las principales ventajas competitivas de las empresas ya no se derivan del capital, de la información o de la tecnología. Las empresas que hoy son líderes, se apoyan en valores y en un capital humano cualificado e identificado plenamente con esos valores. Este tipo de empresas incluso consolidan índices bursátiles.

Creado en 1999, **el Dow Jones Sustainability Index (2) es un índice bursátil cuyo objetivo es clasificar a las empresas con el mejor perfil sostenible.**

En concreto para formar parte de este selecto índice, se valoran criterios de gobierno corporativo, gestión de riesgos, códigos de conducta y anticorrupción, criterios medioambientales, desarrollo del capital humano, retención y atracción del talento, filantropía e informes sociales, entre otros.

Nota 2.- Forman parte de este índice BBVA, Santander, Critería, Abertis, Acciona, ACS, FCC y Ferrovial, Enagás, Endesa, Gamesa, Gas Natural, Iberdrola, Red Eléctrica, Repsol YPF y Unión Fenosa Telefónica, Indra Iberia e Inditex.

No por obligación, Si por oportunidad.

Gran parte de las empresas españolas que forman parte del Dow Jones Sustainability Index, no se plantean sólo cumplir con la ley ya que supone

centrar todos los esfuerzos en alcanzar la cuota de reserva del 2% de la plantilla destinada a personas con discapacidad, sino aprovechar otras oportunidades y beneficios surgidos de la acción de incorporar a personas con discapacidad en las empresas, como son:

- Mejora del clima laboral de la empresa.
- Mejora de la imagen corporativa a nivel de nuestro cliente interno
- Captación y retención del talento de personas con discapacidad
- Mejora de la imagen corporativa de cara a nuestros clientes y accionistas.
- Ventaja competitiva frente a empresas del mismo sector, por el apoyo social y administrativo. (Prioridad en las contrataciones con la administración)
- Credibilidad empresarial y Reputación.

La Administración: Garante y Supervisora.

Los objetivos de las Administraciones tanto Central (3), Autonómica y Local, se centran cada vez más, en hacer cumplir la Ley en cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad.

Se obliga al cumplimiento a través de sanciones laborales y de procesos de inhabilitación para las empresas que hayan sido sancionadas por incumplimiento de las cuotas legales de reserva, lo que dificultará su participación en futuros concursos públicos, subvenciones o beneficios contractuales.

Nota 3.- : PROPOSICIÓN DE LEY 122/000117 Proposición de Ley sobre garantía de los derechos y mejora de la inclusión social de las personas

con discapacidad y sus familias. Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y aprobada por todos los grupos parlamentarios .

En la Exposición de Motivos **indica como** Ley de Integración Social de los Minusválidos, en el año 1982, estableció la obligación de que las empresas con más de 50 trabajadores contratasen a un 2% de personas con discapacidad. Más tarde se aprobó el RD 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 con discapacidad. A día de hoy este mandato no se cumple íntegramente, por lo que resulta conveniente una revisión de la cualificación de las infracciones en esta materia.**La discapacidad dentro de un nuevo orden jurídico mundial.**

Transcurridos más de veinte años desde la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, se aprobó la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) con la finalidad darle un impulso renovado a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

Esta Ley se basaba fundamentalmente en los siguientes objetivos: la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal. A pesar de los buenos resultados obtenidos con estas normativas, se hace necesario adaptarlas a las circunstancias actuales

La Convención de la ONU sobre las Personas con Discapacidad, aprobada por su Asamblea General el 13 de diciembre de 2006. Dicha Convención fue

concebida como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social, que reafirma que todas las personas con discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

2.- ASPECTOS A VALORAR EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ASPECTOS A VALORAR EN LA INTEGRACIÓN LABORAL

Enumeración de los aspectos

1. Tener un conocimiento general de los tipos de discapacidad y de las limitaciones que comportan antes de realizar la selección.
2. Anticiparse a las posibles necesidades de las personas con discapacidad antes del inicio del proceso de selección. (Por ejemplo: sala de entrevista adaptada; prever que en la entrevista puede que asista un interprete en lengua de signos.)
3. Manejar la confidencialidad y la información de forma consensuada entre el candidato, el departamento de recursos humanos y el equipo donde vaya a incorporarse.
4. Realizar una Evaluación de los riesgos laborales específicos y el ajuste entre capacidades/ habilidades y requerimientos. Implantar criterios de accesibilidad.
5. Actuar con naturalidad. Conocer como se ha de tratar a la persona con discapacidad y que protocolo es el más aconsejable en función de su situación.
6. Búsqueda de Mentores o “ personas solidarias “ dentro de la empresa que apoyan la integración laboral.

7. Integrar a un compañero por sus capacidades, en lugar de sus discapacidades

8.- Se exige un proceso de integración y selección mucho más especializado tanto en la identificación de puesto, perfil, evaluación previa de riesgos, diseño de oferta, difusión de la oferta de reclutamiento, selección, contratación y compatibilización con prestaciones, acogimiento por parte del entorno laboral, seguimiento, etc.

9.- Establecer otras pautas de temporalidad a la hora de incorporar a trabajadores con discapacidad en la empresa. (Se tarda mucho más tiempo presentar candidatos con discapacidad a un proceso de selección.)

10.- Cumplimiento de los códigos éticos de la compañía.

3.- BÚSQUEDA DE CANDIDATOS:

LAS ACCIONES INTERNAS Y EXTERNAS EN LA SELECCION

BUSQUEDA INTERNA DE CANDIDATOS

Selección Interna: el capital humano dentro de la empresa.

Algunas empresas han planificado determinados procesos para apoyar en cada caso el reconocimiento de las discapacidades de trabajadores que ya estaban en la empresa y de esta manera lograr cubrir la cuota legal de reserva.

Al iniciar estos procesos hay que conocer lo siguiente:

1. Hay que valorar como se va a actuar con esos trabajadores

2. Como se va a evitar herir sensibilidades y ser cautelosos con la propuesta , siempre con extremo cuidado y tacto
3. Se ha tener en cuenta la confidencialidad datos personales y a el secreto que protege la relación entre los trabajadores y los servicios de vigilancia de la salud.
4. Se debe dejar abierto a la efectiva voluntad del trabajador.

También es importante:

- 1.- iniciar una política de información y de divulgación entre los trabajadores de los beneficios que supone para la persona, la obtención del reconocimiento de su minusvalía. Así como el verdadero interés de la organización por apoyar el reconocimiento del trabajador con discapacidad.
- 2.- Se han garantizar el tratamiento confidencial de la consulta y de su resolución y cuales serán las ventajas que por ello obtendrán ambas partes.
- 3.- Se aconseja que la posible comunicación entre trabajadores y dirección, se cuente con la participación, de los Comités de Empresas y los representantes de los trabajadores.

Ejemplos de acciones orientadas a la selección interna dentro de la empresa.

1. Charlas informativas realizadas por los representantes de los trabajadores, en colaboración con la Mutua Laboral.
2. A través de la INTRANET de la empresa, ofrecer a los trabajadores la posibilidad de realizar consultas confidenciales y anónimas gestionadas por

una entidad especializada, dando información sobre trámites, beneficios fiscales y laborales que se pueden obtener con el reconocimiento de la discapacidad. BUSQUEDA EXTERNA DE CANDIDATOS

Selección externa: características.

Según la mayoría de los expertos en Orientación, el modelo de “itinerario de Integración Personalizado y Adaptado” es la sistemática más adecuada por su flexibilidad, versatilidad y adaptación a las necesidades y ritmos de las personas con discapacidad. Por tanto, se abandona el aspecto más normalizado del proceso de selección para aportar una especialización a la hora de contratar a personas con discapacidad.

- Se puede comparar con la realización de un “traje a medida”.

Se propone iniciar las siguientes acciones:

1. Identificar los puestos de trabajo que pueden ser susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, sin cerrarlos a determinadas categorías profesionales.
2. Definir el perfil adecuado para el puesto y valorar qué capacidades son indispensables para su desempeño con éxito.
3. La rigidez en los procesos de incorporación de trabajadores, o en la definición de las tareas dificultará la integración laboral de las personas con discapacidad. (Se debería renegociar, con los mandos directos los perfiles competenciales en el supuesto de incluir a personas con discapacidad.)

4. Los requisitos deseables deberán tener otro tratamiento, mostrando cierta flexibilidad. Se trata de ser “realista” no “idealista”.La valoración de las competencias necesarias dependerá obviamente del puesto a cubrir, no obstante siempre tendremos que tener en cuenta los siguientes aspectos a la hora de seleccionar a personas con discapacidad para un puesto:

1.- Nivel de destreza y habilidad en manos y miembros superiores: utilizará una mano, dos manos, movilidad de los dedos, poder coger objetos, etc.

2.- Capacidad de comprensión y expresión escrita / oral: es necesario que la persona pueda comprender determinados textos y escribir, mecanografiar, requiere rapidez en el teclado, etc.

3. Capacidad de esfuerzo físico: debe poder cargar el trabajador entre 10 y 15 kg, menos de 2 kg o no tendrá que cargar peso para el puesto.

4. Polivalencia y movilidad: debe poder subir a estanterías, alcanzar objetos en altura, realizar desplazamientos fuera de la oficina, con qué frecuencia, etc..

5. Capacidad de percepción sensorial, visual y auditiva. La persona debe poder escuchar, por un oído, por los dos oídos.. visión óptima en ambos ojos, en uno...

6. Requerimientos cognitivos: nivel de concentración necesaria, alta carga de trabajo en el puesto, habilidad de pensamiento y de calculo necesarios para el puesto.

Por otra parte, otro aspecto importantísimo en el proceso de selección Será:

1.- La entrevista de valoración del candidato.

2.- Las prueba teórica o práctica asignada a cada proceso, para determinar el grado de ajuste de la persona con el puesto de trabajo.

Muchos de los procedimientos de valoración en las entrevistas son discriminatorios, sin tener la intención de serlo.

Por ejemplo: citar a una persona en silla de ruedas que finalmente no puede realizar las pruebas, ya que las dimensiones de acceso a la oficina impiden el paso de la silla.**Selección externa : Aplicación del Itinerario de Integración Personalizado.**

El Itinerario de Integración Personalizado podría estructurarse en las siguientes **FASES**

Abordar elementos relativos a la RECEPCIÓN DE LA PERSONA CANDIDATA CON DISCAPACIDAD. Planificar su proceso de aproximación a la empresa con mucho detalle, identificando y eliminando todo tipo de barreras personales, sociales y laborales que puedan originar discriminaciones directas o indirectas durante su incorporación en la empresa.

Será necesario analizar su verdadero interés por formar parte de la empresa y cuales son realmente los motivos que le llevan a desear formar parte de la organización en igualdad de condiciones que otras candidaturas y aplicando el principio de discriminación positiva.

Profundizar en el nivel de conocimiento de las competencias técnicas y de sus competencias personales, necesarias para enfrentarse a las responsabilidades y exigencias del puesto de trabajo.

- Se trata de considerar, con el mayor detalle posible, las diferentes competencias y habilidades del candidato y ponerlas en relación con las tareas específicas que va a tener que desarrollar para descubrir si, para el desempeño de su función, va a necesitar apoyos o ajustes de métodos, tiempos etc.
- El objetivo de esta fase, no es tan sólo asegurar el desempeño efectivo del trabajador, sino su encaje en su entorno de trabajo, equipo y ritmo del trabajo.

Gráfico diapo 27

Se muestra un gráfico de barras con los valores de las competencias por perfil en Creatividad, Iniciativa, Liderazgo orientado al recurso humano, Negociación, Seguimiento y control

Sobre el gráfico se muestran unos cuadros de comentarios

- Alineación de las competencias del puesto orientadas hacia las personas con discapacidad
- Modificación de la competencia establecida en función de la persona con discapacidad
- Redefinir la competencia en caso del candidato con discapacidad y en función del tipo de discapacidad

Fuente:<http://www.imageninstitucional.com/PPP/PERFILAMIENTO>
COMPETENCIAS.

Nota . David McClelland, Catedrático de la Universidad de Harvard considerado el padre de las competencias identificó los principios con los que llevar a cabo una investigación para descubrir las variables que sirviesen para predecir la actuación en el trabajo y que no estuviesen sesgadas por razón de raza, sexo o condición social. Factkbook Recursos Humanos Editorial Thomson Aranzadi, 2006

Apoyar los primeros pasos de su integración laboral en la entidad, resolviendo sus dudas sobre el procedimiento de acogida en la empresa y su visión del entorno en el que inicia su experiencia, aclarando las cuestiones que puedan plantearse por parte de la empresa y del trabajador. [Diseñar su proceso personal de tutorización \(Mentoring\)](#).

Establecer los mecanismos graduales de [destutorización](#), para proceder finalmente a un seguimiento puntual del sujeto en función de su demanda y de su efectiva incorporación en el en el entorno de la empresa.

[Análisis](#) del grado de efectividad del Itinerario de Integración y establecer mediante una evaluación inicial, su nivel competencia.

Revisión del Itinerario, en función de las mejoras que puedan plantearse, durante su desarrollo profesional, en función de las características de la persona con discapacidad.

Gráfico página 30

Título general: Plan de Inserción Personalizado en la selección de candidatos con discapacidad

Título del flujo: ADAPTACIÓN Y ALINEACIÓN COMPETENCIAL

El flujo se inicia con:

Fases de Reclutamiento y selección basadas en principios éticos y no discriminatorios

(Bolsas Especializadas, INEM, Servicios Regionales de Empleo, Centros de Valoración de la Discapacidad etc.)

Después sigue con :

Ajuste persona precio

- **Análisis del perfil profesional**
- **Análisis del puesto de trabajo**
- **Análisis de las competencias personales**
- **Análisis de las competencia técnicas**
- **Análisis de las competencias necesarias**

Que conduce a:

Plan individualizado de adaptación personal

Que comprende dos apartados:

Informe personal

- **Acciones desarrolladas**
- **Habilidades adquiridas**
- **Nivel Competencial**

Seguimiento

- **Planificación de su proyección laboral**
- **Éxito laboral alcanzado**

Gráfico diapo 31

Título general: Información precontractual y poscontractual

Bloque central: Información al candidato sobre su situación laboral

- **Tipo de contrato, Salario, Beneficios adicionales**

Por un lado: Identificación de barreras Accesibilidad Universal:

Barreras arquitectónicas, Puestos no adaptados, Prejuicios sociales

Que conduce a las diferentes valoraciones:

- **Valoración de Satisfacción: Del usuario, Del empresario, De los compañeros**
- **Valoración del Rendimiento: Observación Informe del empresario**
Entrevistas, cuestionarios
- **Valoración de la Integración Final en la empresa**

4.- AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS. AJUSTES EN LOS

PROCEDIMIENTOS

Ajustes en los procesos de selección.

Deberemos moldear las pruebas utilizadas para filtrar candidatos: las entrevistas, las dinámicas de grupo, los psicotécnicos forman parte habitual de

ellas. Algunas empresas se plantean si estas pruebas deben ser diferentes para las personas con discapacidad.

En realidad, estas pruebas pueden ser las mismas que se utilizan en el resto de procesos, pero hay que ser más flexibles a la hora de aplicarlas para seleccionar personas con discapacidad.

La clave estará en elegir cual será la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga y en relación con el puesto específico al que opte.

Ajustes en los procedimientos de trabajo.

En cuanto a los ajustes organizativos, es conveniente que por parte del área de recursos humanos y, si es posible, a cargo de la persona que se responsabilice de llevar el proceso de integración, se tenga en cuenta, caso por caso, como la organización del trabajo, de un área o unidad, puede resultar compatible con determinados tipos de discapacidad. Por ejemplo, si determinadas reuniones de equipo apoyadas por presentaciones en Powerpoint pueden ser seguidas por personas con discapacidad sensorial mediante ciertas adaptaciones.

Otro ejemplo, si las señales acústicas que anuncian la llegada de un camión a un muelle de descarga van a poder ser percibidas por un , mozo de almacén con audición limitada.

La ley 51/2003, Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal, en su artículo 7 hace referencia al concepto de **ajuste razonable**, indicando las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con

discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o la participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

Las adaptaciones: No representan generalmente una carga excesiva para la empresa. Las adaptaciones pueden ser tan variadas como las personas que van a ocupar un puesto de trabajo, y que muchas de ellas pueden estar subvencionadas.

Ajustes en herramientas y procesos de consolidación del puesto de trabajo y la carrera profesional.

Otro aspecto fundamental es establecer un **adecuado itinerario formativo alineado con la gestión por competencias** que pueda tener la empresa, tanto en el proceso de acceso a la organización como el que se defina a lo largo de su vida laboral o el se establezca como formación continuada durante el tiempo que este vinculado a la organización.

La formación es la base y el “elemento clave” para lograr cumplir los objetivos de la integración laboral y social así como la consolidación del empleo y la carrera profesional.

5.- LA OFERTA DE EMPLEO ORIENTADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

LA OFERTA DE EMPLEO

Pasos previos para la elaboración de la oferta¹. Identificar cuál ha sido la motivación de la empresa para iniciar el proceso de selección de personas con

discapacidad. (Ética, legal, responsabilidad social corporativa, desgravaciones y subvenciones, etc).

2. Estudio o análisis de las necesidades reales del puesto de trabajo.
3. Identificar qué tipo de población o personas con discapacidad podría ir destinada la oferta de empleo y donde se realizará preferentemente la publicación.
4. Qué medios de comunicación serán los utilizados para el proceso de reclutamiento y selección.
5. Qué entidades, asociaciones, Fundaciones e Instituciones Públicas o Privadas, pueden colaborar en nuestro proceso de selección.
6. Qué condiciones legales, en materia de protección de datos podrían ser exigidas.
7. Si el diseño de la oferta que puede estar adaptado a la mayoría de las personas con discapacidad. (p.e. se podría pensar en describir la oferta para la población con discapacidad auditiva mediante la grabación de un video con un interprete en lengua de signos, que explique los requisitos del puesto de trabajo.)
8. Accesibilidad del contenido y de la imagen de la oferta, adaptada a los requerimientos de las personas con discapacidad.

Orientativamente, la información que podría contener una oferta con vistas a ser valorada por candidatos con discapacidad sería:

1. Que la oferta transmita una información suficiente sobre el interés, compromiso y sensibilidad social que puede tener la empresa para contratar y retener en un futuro a personas con discapacidad. (P.e. El tipo de apoyo que se da a los trabajadores con discapacidad y cuantos ya existen en plantilla.)
2. Hacer mención al sector de actividad y volumen de negocio de la empresa.
3. Categoría profesional que ocupará el candidato con discapacidad y ubicación dentro de la organización de la empresa.
4. Descripción del perfil requerido para el puesto. Experiencia, Formación etc.
5. Requisitos que serán imprescindibles y otros valorables con relación a la integración de la persona con discapacidad, como por ejemplo nivel de formación o de experiencia profesional.
6. Intervalo de retribución y la posibilidad de complementar la misma con prestaciones contributivas o no contributivas.
7. La oferta puede hacer mención a los Planes de desarrollo profesional que existen junto a otros beneficios sociales orientados hacia las personas con discapacidad. (P.e. Existencia de servicios de apoyo, de conciliación familiar , Flexibilidad laboral, Teletrabajo.)
8. Compromiso social y valores corporativos de la compañía.
9. Forma o vía que utilizará la empresa para ponerse en contacto:

•Respuesta escrita, telefónica, vía e-mail, personal6.- SERVICIOS DE APOYO A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

Entidades y servicios que pueden apoyar la contratación de personas con discapacidad.

La empresa debe conocer que existen diferentes Servicios de Integración Laboral, que colaboran: en la definición y valoración de los puestos de trabajo, en la preselección de los candidatos, en el seguimiento del proceso de inserción, entre otras actuaciones.

Es muy importante conocer la existencia de esta pluralidad de fuentes de reclutamiento, para mejorar los procesos de selección de trabajadores con discapacidad. Como ejemplo, podemos citar... Servicios de Intermediación Laboral Local o Municipal

Servicios de Intermediación de las Comunidades Autónomas.

Servicios de Intermediación Laboral ligados a los CRMF'S dependientes del IMSERSO- Ministerio de Sanidad y Políticas Sociales.

Servicios de Intermediación Laboral ligados a entidades o asociaciones de personas con discapacidad.

Servicios de Intermediación ligados a proyectos Fundacionales

EL MODELO TEIXIDORS **Cinco Días - Madrid - 23/02/2009**

El Premio Integra que otorga BBVA a las iniciativas innovadoras que generan valor en el empleo para personas con discapacidad ha recaído en esta primera edición en el Taller de Tejido Manual Teixidors, una cooperativa catalana en la que **17 de los 30 trabajadores con discapacidad son socios**. Se trata de una iniciativa para la recuperación del oficio del tejido artesanal. Desde su creación

en 1983 ha formado a personas en el arte de tejer a mano, con la finalidad de conseguir su integración laboral y social. El premio está dotado con 200.000 euros y a él se presentaron 166 candidaturas

Como ejemplo de buenas prácticas se mostrará el video:

<http://www.youtube.com/watch?v=JpTavDOKLP0>