Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

2003

Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica - Edición de América Latina

Robert Heron
CINTERFOR

Barbara Murray
CINTERFOR

Follow this and additional works at: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect

DigitalCommons@ILR is celebrating its 10th anniversary!
Please share your DigitalCommons@ILR story!

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica - Edición de América Latina

Abstract
Desde que esta guía se publicara por primera vez en Bangkok en 1997, en todo el mundo ha aumentado el interés ante la necesidad de que los servicios de colocación presten más atención a los demandantes de empleo con discapacidades y se aseguren que el personal que se encarga de la colocación disponga de los medios adecuados para proporcionar un servicio efectivo a este grupo de usuarios. La Organización Internacional del Trabajo ha recibido solicitudes de asesoramiento y ayuda técnica, no sólo de la Región de Asia y el Pacífico, sino también de otras regiones del mundo, por ejemplo América Latina. En respuesta a estas solicitudes, la presente guía se ha adaptado para reflejar la situación de las personas con discapacidades en las diferentes regiones y ha sido traducida en varios idiomas nacionales (árabe, chino, francés, jemer, español, tailandés y vietnamita).

Esta guía práctica forma parte de la estrategia de la OIT de fomentar la observancia del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación, 1983 (núm. 168), y de servir de complemento a otras publicaciones de la OIT como el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

La guía proporciona una visión general de los planteamientos y estrategias destinadas a mejorar las oportunidades de empleo de los demandantes de trabajo con discapacidades. Ha sido elaborada para el personal que se ocupa de la orientación profesional y de la colocación en los servicios de empleo generales y especializados, tanto en los órganos gubernamentales como en los no gubernamentales. Será de utilidad tanto para el personal que desde hace algún tiempo presta estos servicios a las personas discapacitadas como para quienes desempeñan esta tarea por primera vez. Asimismo, está diseñado para los responsables de la elaboración de políticas en la administración de trabajo.

La publicación original de la que se ha extraído la presente versión fue elaborada para su uso en Asia y preparada por Barbara Murray, especialista principal en readaptación profesional, y Robert Heron, antiguo especialista principal en administración del trabajo, con la colaboración de las consultoras de la OIT, Irene Gross Herzog y Maureen Gilbert.

La OIT se complace en publicar esta versión de la guía para América Latina que ha sido adaptada con la ayuda de la Dra. Clarita Franco de Machado y confía en que, en combinación con la guía adaptada para los responsables de la elaboración de políticas y quienes dirigen los servicios

This article is available at DigitalCommons@ILR: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/517

de colocación: «La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo» y el manual de recursos de la OIT para formadores de los funcionarios de colocación, contribuyan a mejorar las oportunidades de las personas con discapacidades de obtener trabajo decente en la región.

Keywords
servicios, empleo, discapacidades, trabajo

Comments
Latin American edition.

This article is available at DigitalCommons@ILR: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/517

Oficina Internacional del Trabajo

CÓMO AYUDAR A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A ENCONTRAR UN EMPLEO

Guía práctica

Robert Heron
y
Barbara Murray

Copyright© Organización Internacional del Trabajo 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados en el Reino Unido en la Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P9HE (Fax: +44 171 436 3986), en los Estados Unidos en el Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (Fax: +1 508 750 4470), o en otros países con las organizaciones asociadas de derechos de reproducción, pueden hacer fotocopias de conformidad con las licencias obtenidas con este fin.

Primera Edición 2003

ISBN 92-2-315116-3

Publicado también en inglés - Assisting Disabled Persons in Finding Employment - Asia and Pacific Edition (ISBN 92-2-115116-6, Uruguay, 2003); - Caribbean Edition (ISBN 92-2-114391-0, Port-of-Spain, 2003).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndose a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Impreso en la República Oriental del Uruguay

Preámbulo para la edición de América Latina

Desde que esta guía se publicara por primera vez en Bangkok en 1997, en todo el mundo ha aumentado el interés ante la necesidad de que los servicios de colocación presten más atención a los demandantes de empleo con discapacidades y se aseguren que el personal que se encarga de la colocación disponga de los medios adecuados para proporcionar un servicio efectivo a este grupo de usuarios. La Organización Internacional del Trabajo ha recibido solicitudes de asesoramiento y ayuda técnica, no sólo de la Región de Asia y el Pacífico, sino también de otras regiones del mundo, por ejemplo América Latina. En respuesta a estas solicitudes, la presente guía se ha adaptado para reflejar la situación de las personas con discapacidades en las diferentes regiones y ha sido traducida en varios idiomas nacionales (árabe, chino, francés, jemer, español, tailandés y vietnamita).

Esta guía práctica forma parte de la estrategia de la OIT de fomentar la observancia del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación, 1983 (núm. 168), y de servir de complemento a otras publicaciones de la OIT como el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

La guía proporciona una visión general de los planteamientos y estrategias destinadas a mejorar las oportunidades de empleo de los demandantes de trabajo con discapacidades. Ha sido elaborada para el personal que se ocupa de la orientación profesional y de la colocación en los servicios de empleo generales y especializados, tanto en los órganos gubernamentales como en los no gubernamentales. Será de utilidad tanto para el personal que desde hace algún tiempo presta estos servicios a las personas discapacitadas como para quienes desempeñan esta tarea por primera vez. Asimismo, está diseñado para los responsables de la elaboración de políticas en la administración de trabajo.

La publicación original de la que se ha extraído la presente versión fue elaborada para su uso en Asia y preparada por Barbara Murray, especialista principal en readaptación profesional, y Robert Heron, antiguo especialista principal en administración del trabajo, con la colaboración de las consultoras de la OIT, Irene Gross Herzog y Maureen Gilbert.

La OIT se complace en publicar esta versión de la guía para América Latina que ha sido adaptada con la ayuda de la Dra. Clarita Franco de Machado y confía en que, en combinación con la guía adaptada para los responsables de la elaboración de políticas y quienes dirigen los servicios de colocación: «La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo» y el manual de recursos de la OIT para formadores de los funcionarios de colocación, contribuyan a mejorar las oportunidades de las personas con discapacidades de obtener trabajo decente en la región.

Girma Agune
Director a.i.
Departamento de calificaciones
OIT, Ginebra

Agustín Muñoz
Director Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe
Lima

Noviembre de 2003

Índice

Preámbulo para la edición de América Latina iii

1. Las personas discapacitadas: un grupo heterogéneo 1

    A. Generalidades 1

    B. Obstáculos para el empleo 2

2. Las personas con discapacidades y el empleo 5

    A. ¿Por qué es importante el empleo para las personas discapacitadas? 5

    B. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan las personas discapacitadas que buscan empleo, para obtenerlo? 13

3. El papel del responsable del servicio de colocación 19

    A. Identificar empleo y puestos de trabajo para las personas discapacitadas 20

    B. Superar los obstáculos 23

    C. Ponerse en contacto con los empleadores 23

    D. Asesorar sobre los requisitos legales y la asistencia financiera 24

    E. Establecer alianzas 24

    F. ¿Qué se espera de un responsable del servicio de colocación? 24

4. Pasos en la asistencia para la búsqueda de empleo 27

A. Entrevistando a la persona que busca empleo 27

B. Registrando la información 30

C. Identificando los puestos de trabajo apropiados 30

D. Haciendo coincidir la persona que busca empleo con el puesto de trabajo 34

5. Cooperando con los empleadores 35

A. Las tendencias del mercado de trabajo local 36

B. Convenciendo a los empleadores 36

C. Modificaciones en el lugar de trabajo y en los procesos laborales 39

D. Después de la colocación 40

6. Para empezar 43

1 Las personas discapacitadas: un grupo heterogéneo

A. Generalidades

Las personas discapacitadas tienen mucho en común con las personas que no tienen discapacidades. Incluyen mujeres y hombres de todas las edades, viven en entornos urbanos y rurales, tienen personalidades, aptitudes, aspiraciones y deseos diferentes. Asimismo, difieren significativamente en sus necesidades con respecto al servicio.

El tipo de empleo que puede desempeñar una persona con discapacidad puede verse influido por la índole de la discapacidad, ya sea intelectual, física, sensorial, un desorden mental o la combinación de varias. Sin embargo, este aspecto resulta menos importante que los conocimientos, competencias y aptitudes generales que posee la persona a la hora de desempeñar un puesto de trabajo.

La aptitud de las personas discapacitadas para trabajar, trátese de una discapacidad congénita o adquirida, depende en gran medida de hasta qué punto ellas han aceptado la discapacidad y son capaces de vivir de manera independiente.

B. Obstáculos para el empleo

El trabajo es un aspecto de capital importancia para el bienestar de las personas con discapacidad. Sin embargo, estas personas se enfrentan con diversos obstáculos a la hora de encontrar y desempeñar un puesto de trabajo. Estos obstáculos pueden estar:

- directamente vinculados con su discapacidad
- relacionados con el entorno en su comunidad y en el contexto inmediato

Las personas discapacitadas encuentran obstáculos sociales, económicos, culturales y políticos que los excluyen de los servicios y oportunidades relacionadas con el empleo. Todos estos obstáculos son reales, pero todos pueden ser superados.

Entre los obstáculos a los cuales se enfrentan estas personas hay:

- actitudes negativas, a menudo vinculadas con la discriminación
- acceso desigual a la educación y a la formación
- instalaciones inaccesibles
- carencia de información disponible
- transporte inaccesible
- falta de dispositivos de asistencia y servicios de apoyo

- baja autoestima y familias sobreprotectoras
- carencia de un entorno legal que les brinde apoyo
- carencia de políticas de apoyo

Aunque es posible que las personas con discapacidades no puedan hacer determinadas tareas, los obstáculos para acceder a un verdadero empleo pueden ser superados siempre que exista voluntad e iniciativa.

Como responsable del servicio de colocación usted debe tener sensibilidad ante los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidades. Aún más, debe estar preparado para ayudar a las personas discapacitadas a encontrar soluciones viables para vencer estos obstáculos. Su esfuerzo debe centrarse principalmente en los empleadores potenciales.

2 Las personas con discapacidad y el empleo

A. ¿Por qué es importante el empleo para personas discapacitadas?

Con frecuencia se piensa que las personas con discapacidad no pueden o no desean trabajar. Es una idea equivocada: al igual que las personas no discapacitadas, las personas con discapacidad desean trabajar, y si se les brinda la **oportunidad**, pueden trabajar y lo hacen.

Las personas discapacitadas desean y necesitan trabajar para:

- Ganarse la vida
- disfrutar relacionándose socialmente
- fortalecer su autoestima

Ganarse la vida

El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.

El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.

Las personas con discapacidades manifiestan cómo cambió sus vidas el hecho de conseguir un empleo; quienes no lo tienen hablan de su tristeza y desesperanza.

"Desde que trabajo cambió mi vida porque pude adquirir tecnología adaptada, como silla de ruedas, automóvil, y hasta contratar una persona como asistente."

Empleado
en el sector legislativo,
con educación superior
Brasil

"Si tuviera trabajo tendría el respaldo económico que necesito; además el trabajo me serviría de terapia, podría conversar, tener contacto con el público, salir de la casa, tener una obligación."

Señora que busca empleo,
discapacitada visual
Uruguay

Contacto social

Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les proporciona esas oportunidades.

Las personas con discapacidad piensan que tener un empleo disminuye la frustración y la soledad. No tener un empleo refuerza el aislamiento social.

"La principal diferencia desde que tengo empleo es sin duda una mejor calidad de vida en lo físico, mental y espiritual, y eso que antes de tener empleo no era encerrado sino integrado a mi comunidad pero ahora noto un crecimiento en lo práctico y cotidiano de la vida, el horizonte es más amplio y la estima e independencia se ven reforzadas."

Trabajador en Oficina de Informes y
comunicaciones, discapacitado físico
Uruguay

"Si tuviera un empleo calmaría mis nervios, mantendría contacto con la gente, podría darle más gustos a mi hijo, sería mejor mi situación económica."

Joven discapacitada
que busca empleo
Uruguay

Autoestima

El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidades la oportunidad de mostrar que pueden contribuir.

Las personas con discapacidades manifiestan cómo el trabajo desarrolla actitudes positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad.

> " Me gusta mucho mi trabajo y todavía quiero desarrollar más mi capacidad y ganar mejor."
>
> Psicóloga que ejerce profesionalmente, tiene discapacidad visual
> Brasil

> "Siempre estoy realizando diversas actividades porque a mí la discapacidad no me ha quitado nada, sólo me priva de ver."
>
> Trabajador oficial chapista
> Uruguay

B. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan las personas discapacitadas que buscan empleo, para obtenerlo?

Los principales problemas que encuentran las personas con discapacidades cuando desean trabajar son:

- carencia de formación
- carencia de competencias requeridas para el empleo
- cambios acelerados en los mercados laborales
- actitudes y percepciones adversas de los empleadores
- falta de acceso a oportunidades de trabajo por cuenta propia

- condiciones de empleo injustas
- costos adicionales originados para acceder y desempeñarse en el trabajo

Además, las mujeres y las jóvenes con discapacidades enfrentan problemas adicionales de diferente índole.

Deficiencias en la educación

Muchas personas con discapacidades viven en zonas rurales donde el aislamiento significa escasez o ausencia de servicios educativos.

Con frecuencia los niños con discapacidades que habitan en las zonas apartadas se quedan sin educación debido a los prejuicios, malentendidos; y a la carencia de escuelas especiales.

Todos los niños que viven en zonas apartadas sufren debido a los limitados recursos disponibles para la educación: los niños con discapacidades sufren más debido a que se da prioridad a niños no discapacitados para la asignación de recursos.

Incluso en las zonas urbanas, los niños con algún tipo de discapacidad tienen pocas oportunidades para educarse.

Cerca del 30% de la población de América del Sur tiene menos de 15 años de edad. De estos, logran llegar al 5° grado de educación primaria solamente el 76% y logran entrar en la educación secundaria el 50%. En América Latina los niños y niñas con discapacidad tienen menos oportunidades de educarse que aquellos que no son discapacitados, especialmente si habitan en zonas rurales.

Quienes tienen discapacidad física por lo general pueden acceder a las escuelas dentro de las restricciones de cobertura de la educación básica según los países. Pero no es aún generalizada la adaptación de las escuelas a las necesidades especiales de niños y niñas con discapacidad.

Para los niños con deficiencias múltiples o con discapacidad intelectual es menos abierto aún el sistema escolar por falta de formación de los maestros para comunicarse con ellos y con quienes tienen limitación visual o auditiva.
Los niños y niñas con discapacidad intelectual asisten generalmente a escuelas especiales privadas . Se hacen intentos de integración normalizada en algunas escuelas públicas pero aún el acceso a la educación por parte de niños y niñas con discapacidad es muy restringido, especialmente en zonas rurales donde su educación queda totalmente en manos de las familias.

Puede suceder también que los organismos certificadores no reconozcan la educación recibida por un niño con discapacidades aunque hayan culminado un programa, por cuanto no la consideran válida debido a los ajustes introducidos en los cursos para permitir que los niños con discapacidades los finalicen.

Esta falta de reconocimiento priva a las personas discapacitadas del **acceso a certificaciones válidas** y limita su **acceso a la formación profesional** y a las oportunidades de empleo para las cuales esa formación es requerida.

Carencia de competencias requeridas para conseguir un empleo

Las personas con discapacidad que asisten a cursos de capacitación no reciben certificaciones que sean reconocidas en el medio laboral, principalmente porque no son cursos regulares sino entrenamiento específico recibido en instituciones especiales para personas discapacitadas.

> "Las personas con discapacidad tenemos que ser aún más calificadas que los demás para compensar la deficiencia cuando competimos por un puesto de trabajo y cuando queremos permanecer y progresar en él."
>
> Joven asistente de Dirección en una dependencia oficial,
> deficiencia visual severa
> Venezuela

Las personas discapacitadas, como todas las personas, a veces encuentran que la formación que han recibido no está orientada a abrir oportunidades de empleo efectivo en la zona donde viven.

La carencia de competencias reconocidas o la adquisición de competencias que no están relacionadas con las oportunidades del mercado de trabajo pueden ser la causa de no encontrar empleo o encontrar empleos rutinarios, monótonos, de bajo nivel, precarios y sin perspectivas.

Los cursos de formación deberían ser adecuados a las necesidades de las personas discapacitadas, no con el propósito de disminuir los estándares de calidad laboral sino sencillamente para que las personas puedan acceder y desempeñarse apropiadamente en el trabajo sin que se lo impida su discapacidad . Esto requiere un buen análisis de la ocupación y decisiones correctas para adecuar el puesto de trabajo.

Mercados laborales rápidamente cambiantes

La presión competitiva fomenta la introducción de nuevas tecnologías, lo que a su vez afecta la estructura del empleo. Sencillamente, se suprimen las tareas que requieren una mano de obra intensiva y se abren oportunidades para los trabajadores con competencias adaptables, múltiples y de alto nivel.

La competencia por el empleo se hace cada vez más intensa. Las personas con discapacidad, ya en desventaja debido a que no se reconocen sus calificaciones, se encuentran en una desventaja aún mayor, en la medida en que los puestos de trabajo antes disponibles para ellos desaparecen progresivamente.

La estructura del empleo está cambiando. A las personas discapacitadas con competencias de bajo nivel o superfluas les resultará cada vez más difícil conseguir un empleo.

Los cambios tecnológicos también tienen aspectos positivos.

- El teletrabajo ofrece a algunas personas con problemas de movilidad la posibilidad de trabajar desde su domicilio, reduciendo con ello los problemas de accesibilidad, transporte y fatiga.

- La tecnología de la información brinda a las personas discapacitadas que tienen dificultades para acudir a los centros de formación, la oportunidad de aprender desde su domicilio.

- Los avances tecnológicos ponen a disposición de estas personas mejores recursos de asistencia. Estos pueden facilitar las perspectivas de empleo de las personas discapacitadas. Incluyen programas informáticos especiales, autos, equipos adaptados y sillas de ruedas ligeras.

El uso de nuevos apoyos continúa sin embargo dependiendo de lo apropiadas que sean las condiciones del entorno. Por ejemplo, por más innovador que sea el diseño y la construcción de una silla de ruedas, se sigue requiriendo aceras con bordes bajos, entradas amplias y ascensores.

Actitudes y percepciones del empleador

Con frecuencia los empleadores consideran a las personas con discapacidad, no aptas para el empleo.

> "Resulta difícil encontrar un empleo debido a que las personas con discapacidades son consideradas inválidas."
>
> "Fue difícil convencer al empleador de que **es** posible viajar y trabajar utilizando una silla de ruedas."
>
> Personas discapacitadas en busca de empleo

Cambiar la actitud de un empleador puede ser un proceso lento. Es necesario proporcionar a los empleadores nueva información y la oportunidad de discutir y tener una imagen del trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidades.

El responsable del servicio de colocación tiene un papel por desempeñar en este sentido.

- Informar a los empleadores potenciales acerca de ejemplos exitosos de trabajadores con discapacidades.
- Persuadir a los empleadores para que se den cuenta por sí mismos a través de períodos de trabajo a prueba destinados a personas con discapacidades.
- Convencer a los empleadores de que los trabajadores con discapacidades pueden ser productivos, fiables y leales.

También el responsable del servicio de colocación deberá examinar sus propias actitudes hacia las personas discapacitadas.

Carencia de acceso a oportunidades de trabajo por cuenta propia

Quienes piensan poner en marcha su propia empresa necesitan servicios de asesoramiento, formación y acceso a crédito y mercados.

Las personas con discapacidades pueden requerir asistencia adicional para adaptar los equipos y puestos de trabajo a sus necesidades particulares.

Ejemplos:

Adecuar la altura de las mesas de trabajo a sus necesidades particulares.

Adquirir el software para computadores adecuados para un operador que trabaja por cuenta propia.

Con el fin de organizar su propio empleo las personas con discapacidades pueden necesitar subsidio y subvenciones para financiar las adaptaciones que sean necesarias en su trabajo.

Condiciones de empleo injustas

Ya en el trabajo, es posible que las personas con discapacidad no tengan un contrato laboral formal o que no se les reconozca aquello a lo cual tienen derecho (p.ej., el salario mínimo).

La estabilidad en el empleo para los trabajadores con discapacidades también suele ser menor que para los trabajadores no discapacitados. En caso de despido colectivo, pueden ser los primeros en perder su puesto de trabajo.

En algunos casos, no existe una protección legal especial para las personas discapacitadas. Pueden existir situaciones en las que **la legislación impida a las personas con discapacidades firmar un contrato.**

Mayores costos relacionados con el trabajo

Aunque tener un empleo proporciona ventajas reales a las personas con discapacidades, a menudo tienen que hacer frente a costos más elevados relacionados con su trabajo.

Por ejemplo:

Los usuarios de sillas de ruedas con frecuencia tienen que viajar en taxi en lugar de utilizar el transporte público que resulta más económico.

Las personas con discapacidades pueden necesitar adquirir sillas de ruedas más altas y más costosas para tener una mayor movilidad para desplazarse al trabajo y para usarlas en el propio lugar de trabajo.

Las personas con discapacidades a menudo tienen que cubrir costos adicionales derivados de la situación de trabajo como el uso y desgaste de aparatos, ropa y calzado apropiados para ir a trabajar.

Problemas especiales para las mujeres y niñas con discapacidades

Aunque las oportunidades de educación para las mujeres están mejorando y las actitudes hacia su educación y formación son más positivas, poco ha cambiado para las mujeres discapacitadas. Las oportunidades de empleo para ellas siguen siendo escasas.

Las mujeres con discapacidades se enfrentan a una mayor discriminación que otras mujeres. Al hecho de tener pocas competencias laborales en ocasiones se une el problema de una movilidad física limitada y esto hace que con frecuencia la única oportunidad de empleo disponible para muchas mujeres con discapacidades sea el trabajo a domicilio.

Trabajar a domicilio puede incluir horarios laborales excesivos, falta de seguridad en cuanto a disponer de materias primas necesarias y además tarifas injustificadamente bajas por tratarse de trabajo a destajo.

Además de todo, las mujeres con discapacidades reciben un salario inferior al de los hombres discapacitados y también al de las mujeres sin discapacidad.

Por causa de su vulnerabilidad, las trabajadoras con discapacidades pueden correr mayores riesgos de acoso sexual que otras mujeres.

3 El papel del responsable del servicio de colocación

El responsable del servicio de colocación desempeña dos papeles importantes:

- Ayudar a las personas demandantes de empleo a encontrar el empleo apropiado
- Ayudar a las empresas a encontrar el personal apropiado.

Ambas funciones se aplican a la colocación, tanto de las personas discapacitadas, como de las que no padecen discapacidades, si bien para las personas discapacitadas se requieren tareas adicionales:

- Identificar el trabajo y los puestos de trabajo en los cuales pueden desempeñarse las personas con discapacidades.
- Encontrar la manera de superar los obstáculos que enfrentan las personas discapacitadas para buscar y conservar un empleo.
- Ponerse en contacto con los empleadores y persuadirlos de emplear a trabajadores con discapacidades.
- Asesorar a los empleadores sobre los requisitos legales y, tanto a los empleadores como a las personas discapacitadas, sobre la eventual ayuda financiera disponible.
- Desarrollar alianzas con otros organismos y organizaciones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad.

A. Determinar el empleo y los puestos de trabajo para las personas discapacitadas

Como responsable del servicio de colocación usted tiene la posibilidad de identificar el empleo y los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidades, principalmente de cuatro maneras:

- Comenzar por identificar la persona discapacitada que busca empleo y luego ubicar un empleo que corresponda a sus competencias y requisitos.

- Comenzar por los requisitos de un empleo disponible y luego buscar una persona discapacitada apropiada para desempeñarlo.

- Comenzar por el requisito legal consistente en que el empleador debe contratar a una determinada cuota de personas discapacitadas y luego buscar qué trabajo pueden desempeñar las personas con discapacidades en esa empresa.

- Comenzar por un empleador que exprese su disponibilidad a emplear personas con discapacidades, pero sin tener un puesto de trabajo en particular y luego averiguar qué tipo de trabajo sería apropiado para personas discapacitadas.

Rara vez las personas con discapacidades son los candidatos "perfectos" para los puestos vacantes. Empéñese en encontrar la mejor forma de hacer corresponder las tareas que han de ser ejecutadas, con las competencias, aptitudes y requisitos de las personas discapacitadas que buscan emplearse.

Como responsable del servicio de colocación usted necesita reflexionar sobre su propia forma de abordar la entrevista a las personas discapacitadas que buscan empleo.

- Escuche atentamente.
- Dé a la persona el tiempo necesario para expresarse.
- Estimule a la persona para que decida por sí misma.
- Hable directamente con la persona discapacitada, no con los que la asisten ni con las personas que la acompañen.
- Apóyese con lenguaje corporal.

(En el Capítulo 4 se habla de la entrevista con mayor detalle).

Como responsable del servicio de colocación usted no debería adoptar ideas rígidas con relación a los tipos de trabajo que pueden ejecutar las personas con discapacidades.

- Muchas personas discapacitadas pueden desempeñar una amplia gama de trabajos.
- No asuma que las personas con discapacidades sólo pueden ejecutar un trabajo manual y rutinario sencillo (tales como el embalaje y la clasificación).
- Para muchos puestos de trabajo, una discapacidad no es de ninguna manera un obstáculo para desempeñarse plena y eficazmente.
- Una discapacidad es sólo **un aspecto** de los muchos que integran una persona: la personalidad, la motivación, la formación y el talento natural son más importantes.

El responsable del servicio de colocación necesita analizar el trabajo que ha de realizarse y también tener presente el entorno en el que se llevará a cabo.

Normalmente, se asume que las personas con deficiencias auditivas no pueden desempeñar un puesto de trabajo donde el uso del teléfono es esencial. Sin embargo, los dispositivos telefónicos especiales para personas con deficiencias auditivas y el incremento del uso del correo electrónico pueden cambiar el entorno laboral y hacer posible que estas personas puedan realizar ese tipo de trabajo.

Como responsable del servicio de colocación usted debería averiguar las condiciones de trabajo (p.ej., sueldos, horarios de trabajo, modalidades de turnos, horas extras) y el grado de flexibilidad que requiere un puesto de trabajo en particular (p.ej., la hora de entrada y de salida).

Como responsable del servicio de colocación usted debe sobrepasar el simple **análisis de puesto de trabajo o empleo específico** y ampliarlo haciendo un **análisis laboral, es decir, del proceso de trabajo completo**. (Estos aspectos figuran en el Capítulo 4).

Como responsable del servicio de colocación debería sensibilizarse con respecto a la disposición física de las instalaciones en las cuales se desarrollará el trabajo y relacionarlas con las discapacidades de la persona.

Por ejemplo:

Escaleras, entradas estrechas y la ausencia de rampas o ascensores dificultará colocar a usuarios de sillas de ruedas en algunos lugares. Sin embargo, puede existir la posibilidad de adaptar las instalaciones o de situar el puesto de trabajo en la planta baja.

B. Superar los obstáculos

Como responsable del servicio de colocación usted está en una posición que le permite resolver algunos de los obstáculos con los que se enfrentan las personas discapacitadas para encontrar trabajo.

En particular, usted puede influir en las actitudes negativas de los empleadores. (Este tema se trata en el Capítulo 5).

Cambiar las actitudes del empleador puede implicar la necesidad de cambiar primero sus propias actitudes.

C. Ponerse en contacto con los empleadores

Como responsable del servicio de colocación usted tiene como tarea convencer al empleador de crear un nuevo puesto de trabajo específicamente destinado a una persona con discapacidad, de modificar un puesto de trabajo existente para adaptarlo a una persona discapacitada, de brindar a una persona discapacitada la oportunidad de trabajar en un puesto no modificado o de ofrecerle un período de trabajo en período de prueba.

Consiga la mayor información posible acerca de la empresa y de su política, antes de la primera reunión.

Empiece por proporcionar información, discutir, negociar y persuadir.

Una vez que el empleador esté de acuerdo en colocar a una persona discapacitada, discuta y negocie la descripción del puesto de trabajo y las condiciones laborales y, en caso necesario, los cambios que han de introducirse en el lugar de trabajo.

Trate de asegurar que la **primera colocación** sea un éxito, porque esto puede dar pie a más colocaciones.

D. Asesorar sobre los requisitos legales y la asistencia financiera

Es posible a usted se le pida, como responsable del servicio de colocación, que proporcione información a los empleadores sobre las cuotas, subvenciones e incentivos financieros que se conceden por emplear a personas con discapacidades:

- subsidios salariales
- concesiones fiscales
- subvenciones para la adaptación del lugar de trabajo
- trato preferencial

E. Establecer alianzas

Como responsable del servicio de colocación usted puede desarrollar vínculos o alianzas entre:

- La persona discapacitada y el posible empleador.
- La persona discapacitada y las organizaciones y organismos de la comunidad dispuestos a prestar ayuda y susceptibles de hacerlo (organizaciones de personas discapacitadas, sindicatos, organizaciones de empleadores, instituciones de formación profesional).

F. ¿Qué se espera de un responsable del servicio de colocación?

Un responsable del servicio de colocación necesita estar sensibilizado respecto a lo que esperan de él o de ella las personas con discapacidades y los empleadores.

¿Qué esperan las personas con discapacidades?

- Ayuda para encontrar un empleo que corresponda a las competencias de las personas discapacitadas y a sus necesidades personales (p.ej., lugar, horario de trabajo).
- Asesoramiento sobre cuánto tiempo tomará encontrar trabajo.
- Información sobre puestos vacantes específicos y su localización.
- Información acerca de las oportunidades de formación.
- Asesoramiento sobre los requisitos de puestos específicos en los que pueden estar interesadas.
- Asesoría para redactar cartas de solicitud de empleo y para preparar las entrevistas de trabajo que las personas discapacitadas pueden encontrar por iniciativa propia.
- Información sobre los programas para adquirir experiencia profesional y las oportunidades de trabajar en períodos de prueba.
- Seguridad de que las personas con discapacidad serán informadas acerca de los progresos en la búsqueda de empleo.
- Tranquilidad con respecto a su capacidad para trabajar en general, o para un puesto en particular.
- Asistencia para alentar a los empleadores a introducir adaptaciones en el lugar de trabajo y el puesto de trabajo.
- Asistencia para negociar términos de trabajo no normalizado y condiciones específicas del empleo.
- Seguimiento después de la colocación para ayudar a resolver los problemas.

¿Qué esperan los empleadores?

- Remisión de la persona discapacitada capaz de desempeñar el puesto de trabajo tal como se ha especificado o modificado.
- Información sobre legislación, cuotas y ayuda financiera relativa al empleo de personas con discapacidad.
- Información sobre las diferentes formas de discapacidad.
- Asesoría sobre el efecto que produce sobre los compañeros de trabajo y supervisores el emplear a personas con discapacidad.
- Información y asesoría sobre seguridad y accesibilidad para los trabajadores con discapacidades.
- Asesoría sobre las adaptaciones necesarias en las instalaciones y los puestos de trabajo.
- Seguridad de que usted como responsable del servicio de colocación estará disponible para proporcionar seguimiento y responder a los problemas.

Como responsable del servicio de colocación usted puede ayudar a las personas discapacitadas que buscan empleo a llevar a cabo su propia búsqueda o también puede representarlas activamente y negociar con los empleadores en su nombre.

4 Pasos de la ayuda para buscar empleo

Los pasos básicos para ayudar a una persona con discapacidad a encontrar empleo son:

- entrevistar a la persona que busca empleo
- registrar la información
- determinar un empleo apropiado
- hacer coincidir la persona que busca empleo con el empleo

A. Entrevistando a la persona que busca empleo

La entrevista es un proceso de interacción entre el responsable del servicio de colocación y la persona discapacitada que busca empleo. El objetivo es obtener información, como base para tomar decisiones.

Ha de obtenerse información sobre:

- Datos personales (nombre, edad, dirección, teléfono)
- Nivel de educación
- Calificaciones profesionales
- Competencias adquiridas
- Experiencia de trabajo

- Expectativas de empleo en relación con las condiciones de trabajo (p.ej. horarios de trabajo, sueldo)
- El apoyo disponible por parte de la familia
- La naturaleza de la discapacidad
- La movilidad general
- Intereses y aspiraciones
- Necesidades relacionadas con la discapacidad (p.ej., rampas, ascensores, personal de asistencia).

Al realizar la entrevista, el responsable del servicio de colocación debe:

- Ayudar a la persona con discapacidades a sentirse cómoda y relajada.
- Dedicar tiempo suficiente para obtener la información.
- Hablar directamente con la persona discapacitada (no a través de sus asistentes o abogados).
- Utilizar el lenguaje corporal para apoyar sus palabras e intenciones.
- Escuchar atentamente las respuestas a las preguntas.
- Concentrarse en obtener hechos.

El éxito de una entrevista dependerá de la manera en que el responsable del servicio de colocación interactúe con la persona discapacitada que busca empleo. El resultado dependerá de la habilidad del responsable del servicio de colocación para hablar, escuchar y observar.

La entrevista está integrada de tres partes principales:

- el inicio
- la parte intermedia
- el final

En el **inicio** el responsable del servicio de colocación establece una relación de acercamiento y especifica claramente el propósito de la entrevista.

En la **parte intermedia** el responsable del servicio de colocación se concentra en obtener información que le sea útil para encontrar un empleo para la persona con discapacidades.

La entrevista llegará a su **final** cuando el responsable del servicio de colocación haya obtenido toda la información requerida o cuando se haya terminado el tiempo disponible.

El proceso de la entrevista implica aptitud para:

- hablar
- escuchar
- observar

Hablar implica formular preguntas y dar explicaciones. Sus preguntas pueden ser “cerradas”, es decir, requieren respuestas específicas, o “abiertas”, que buscan información general y respuestas más amplias.

Escuchar requiere concentración y paciencia, así como un lenguaje corporal que muestre que se está interesado en lo que la persona entrevistada está diciendo.

Observar puede ayudar a aclarar lo que se escucha teniendo en cuenta los movimientos de las manos y del cuerpo.

Al formular las preguntas:

- **Evite un lenguaje técnico y complicado.**
- **Evite las preguntas largas.**
- **Evite las preguntas múltiples.**
- **Evite largas declaraciones.**

B. Registrando la información

Siendo el responsable del servicio de colocación usted necesitará registrar información relativa a:

- las personas que buscan empleo
- las empresas
- los puestos vacantes

La información sobre **las personas discapacitadas demandantes de empleo** puede consignarse en tarjetas o en forma automatizada. En esto consiste el proceso de **registro.**

- Conserve el proceso de registro lo más sencillo posible.
- Estimule un nuevo registro a intervalos periódicos por teléfono o carta.
- Aliente a las personas discapacitadas que buscan un empleo para que le hagan saber si lo encuentra gracias a su propia iniciativa.

La información sobre **las empresas** deberá abarcar:

- La información general (incluido el nombre, dirección, detalles para entrar en contacto).

- Información específica relevante para la colocación de trabajadores con discapacidades. Entre otros aspectos:
  - Las personas discapacitadas contratadas actualmente y sus puestos de trabajo.
  - Posibilidad de adelantar programas de entrenamiento en la empresa y trabajo en períodos de prueba.
  - Conveniencia de los lugares, instalaciones y puestos de trabajo para las personas con discapacidades.

La información sobre **los puestos vacantes** cubrirá:

- Descripciones de los puestos vacantes (de preferencia con un código de clasificación nacional).
- Puestos vacantes apropiados para las personas con discapacidades.

C. Identificando los puestos de trabajo apropiados

Como responsable del servicio de colocación usted necesita conocer las características de los puestos de trabajo. Esta información le ayudará a decidir:

- La conveniencia de una persona con discapacidades para un puesto de trabajo determinado.
- La conveniencia de un puesto de trabajo para una persona con una determinada discapacidad.
- Las adaptaciones que se requieren para hacer posible que una persona discapacitada desempeñe el puesto de trabajo.

Identificar los puestos de trabajo requiere habilidad para realizar:

- análisis laboral del proceso o cadena de la producción y del servicio
- análisis del empleo o puesto de trabajo

El **análisis laboral** consiste en examinar todo el proceso de trabajo en su conjunto para determinar si reorganizando el trabajo se puede crear un empleo nuevo que sea apropiado para una persona con discapacidad.

En una oficina las tareas de fotocopiar, pegar y clasificar documentos se está acumulando y el personal está demasiado ocupado con otras tareas. Esta situación proporciona una oportunidad para aconsejar al empleador crear un nuevo puesto de trabajo que permita a una persona con discapacidades hacer todas las fotocopias y las tareas afines.

El análisis laboral permite al responsable del servicio de colocación identificar componentes o tareas en los puestos de trabajo existentes que podrían ser organizados como un nuevo puesto de trabajo. Los puestos de trabajo así determinados tienden a ser rutinarios y repetitivos, pero proporcionan a la persona discapacitada una oportunidad que podría dar lugar a un mejor empleo en el futuro.

El análisis laboral brinda al responsable del servicio de colocación la oportunidad de examinar si es posible crear un puesto de trabajo de tiempo parcial o temporal que convenga a un trabajador con discapacidad. También puede abrir posibilidades de programas para adquirir experiencia en el empleo.

El **análisis del empleo** o del puesto de trabajo implica averiguar:

- qué hace un trabajador
- cómo se hace el trabajo
- dónde se realiza el trabajo
- las competencias y habilidades requeridas para hacer el trabajo
- las condiciones en las que se realiza el trabajo

El análisis del empleo o del puesto de trabajo implica:

- **Observar** el trabajo realizado en toda la empresa en su conjunto.
- **Observar** el trabajo realizado en un puesto de trabajo en particular.
- **Entrevistar** a los trabajadores, supervisores y directivos.
- **Escuchar** a los trabajadores, a otras personas con discapacidad, a los supervisores y a los directivos.

Los puestos de trabajo son más complejos de lo que parecen. Como responsable del servicio de colocación usted debe observar a los trabajadores desempeñando las tareas reales, entrevistar a otras personas y, de ser posible, ejecutar algunas de las tareas usted mismo. Al hacerlo relacione las tareas con la deficiencia que padece la persona discapacitada.

D. Haciendo coincidir la persona que busca empleo con el puesto de trabajo

Establecer la coincidencia entre la persona en busca de empleo y el puesto de trabajo es una tarea clave para el responsable del servicio de colocación.

No siempre es posible lograr la coincidencia perfecta entre la persona con discapacidad y el puesto de trabajo. En este caso será necesario hacer compromisos, especialmente si la persona que busca empleo:

- carece de experiencia de trabajo
- carece de formación

Cuando una persona discapacitada que busca empleo carece de experiencia y formación, quizás sea posible convencer al empleador para que le ofrezca trabajo en período de prueba como una oportunidad para que la persona adquiera la experiencia y competencias que necesita.

El ajuste entre la persona discapacitada y el puesto de trabajo se dificulta cuando el empleador tiene expectativas muy poco realistas acerca de la calificación que requiere un puesto de trabajo en particular.

Un empleador puede exigir haber finalizado la enseñanza secundaria para un puesto de trabajo relativamente sencillo, por ejemplo, tejer asientos de mimbre. Como responsable del servicio de colocación usted podría convencer al empleador de que las personas discapacitadas en busca de empleo que tiene registradas podrían desempeñar el puesto de trabajo a pesar de no tener el nivel de enseñanza especificado.

5

Cooperando con los empleadores

Sin el empleador no habría empleo o puestos de trabajo para las personas con discapacidad. En su condición de responsable del servicio de colocación su tarea es convencer al empleador de atender sus requerimientos de trabajadores calificados contratando personas discapacitadas que buscan empleo. Esto puede lograrse:

- ofreciendo un puesto de trabajo sin modificar
- modificando un puesto de trabajo existente
- creando un nuevo puesto de trabajo

En su contacto con el empleador entran tres importantes categorías de impacto:

- Averiguar la mayor información posible acerca del mundo laboral y las tendencias del mercado de trabajo en su localidad.
- Convencer a los empleadores de contratar a personas con discapacidades proporcionando información, y a través del diálogo, negociación y persuasión.
- Discutir y negociar sobre las modificaciones necesarias en el lugar de trabajo, la descripción de tareas y las condiciones de empleo, una vez que el empleador esté de acuerdo con la colocación.

A. Las tendencias del mercado de trabajo local

Visitar las empresas periódicamente amplía el conocimiento del responsable del servicio de colocación acerca del mercado de trabajo de su zona de influencia.

Usted debe informarse sobre varios aspectos:

- Cuáles empresas se encuentran en expansión o están contratando personal y para qué puestos de trabajo.
- Qué cambios tecnológicos están teniendo lugar y cómo afectarán los puestos de trabajo.

B. Convenciendo a los empleadores

Como responsable del servicio de colocación usted debe averiguar cuál es la política y la actitud de la empresa con respecto al empleo de personas con discapacidad. Haga todos los esfuerzos necesarios para evaluar la cultura de la empresa.

Si la cultura de empresa está especialmente orientada a obtener ganancias, el contacto con el empleador se centrará en los aspectos económicos que implica emplear personas con discapacidades (p.ej., la disponibilidad de incentivos financieros, la productividad laboral). Si la cultura de empresa se orienta más hacia social, ha de centrarse en conseguir períodos de trabajo a prueba para las personas con discapacidad.

Informe sobre los ejemplos exitosos en otras empresas para animar al empleador a considerar la posibilidad de emplear personas con discapacidades.

Puede suceder que el empleador esté dispuesto a considerar la posibilidad de emplear a personas discapacitadas, pero no sepa qué trabajo sería el apropiado. Se necesita que el responsable del servicio de colocación utilice sus competencias en materia de análisis laboral y análisis del empleo para identificar las posibilidades de trabajo e indicarlas al empleador.

Si el empleador muestra interés en emplear personas con discapacidades, averigüe:

- Que áreas de trabajo son apropiadas para las personas con dificultades de movilidad.
- Si se proporciona transporte para el trayecto de ida y vuelta al trabajo.
- Si actualmente están contratadas personas con discapacidades.
- Si el empleador está preparado para proporcionar trabajo en períodos de prueba organizados.
- Si se dispone de oportunidades de capacitación.
- Si las personas con discapacidad serían incluidas en la formación como aprendices.

Planee la visita a cada empresa. Haga una cita y averigüe la mayor información posible acerca de la empresa antes de la visita.

Cuando visite la empresa:

- sea puntual
- indique claramente el propósito de la visita
- proporcione información precisa
- sea conciso, no haga discursos

- traiga consigo información impresa pertinente
- observe, si es posible, las situaciones reales de trabajo.

Haga hincapié en que se está prestando un servicio, no buscando caridad. Véalo desde la perspectiva del empleador.

Si el empleador se muestra receptivo a emplear personas con discapacidades, recabe detalles sobre los posibles puestos de trabajo:

- número de puestos de trabajo
- descripción de los puestos de trabajo
- horarios de trabajo
- entorno laboral
- términos y condiciones de empleo
- disponibilidad de transporte
- disponibilidad de formación

Examine la descripción del trabajo para evaluar las necesidades funcionales de niveles de lectura y de cálculo para cada puesto de trabajo. Si los niveles educativos requeridos parecen poco realistas, discuta el asunto con el empleador.

Si el empleador no ha contratado antes personas discapacitadas haga todo lo posible para que la primera colocación sea un éxito. Una experiencia positiva puede persuadir al empleador a contratar en el futuro más personas con discapacidad.

C. Modificaciones en el lugar de trabajo y en los procesos laborales

Las conversaciones sobre la adaptación del lugar de trabajo y de los procesos laborales deberán darse **después** de asegurar la colocación.

En la mayoría de los casos, las personas con discapacidad pueden ser contratadas sin introducir modificaciones importantes en el lugar ni en las rutinas de trabajo.

La adaptación, en caso necesario, puede adoptar varias formas:

- Modificaciones en la disposición física de la empresa (p.ej. entradas y pasillos más amplios, rampas).
- Modificaciones en los puestos de trabajo (p.ej. ajustar la altura de la mesa de trabajo, proporcionar una luz más potente).
- La adquisición de equipo especial adaptado para ciertos tipos de discapacidad.
- Modificaciones en los procedimientos de trabajo y en la redistribución del trabajo entre el personal.

En caso de que los empleadores se muestren reticentes a introducir adaptaciones en el lugar de trabajo, pueden ser persuadidos a hacerlo, utilizando subsidios disponibles.

Es preciso asesorar a los empleadores indicándoles que las adaptaciones no son necesariamente costosas y a menudo no se requiere ninguna. Incluso algunas adaptaciones podrían beneficiar a todos los trabajadores, no sólo a las personas con discapacidad.

Las adaptaciones pueden incluir modificaciones adicionales además de las introducidas en el lugar de trabajo, como por ejemplo:

- organizar el alojamiento más cerca de la empresa
- organizar la asistencia de un ayudante personal
- organizar la ayuda de los compañeros de trabajo en caso necesario

D. Después de la colocación

Cooperar con los empleadores también implica proporcionar un seguimiento del proceso de colocación que puede ayudar:

- a usted mismo como responsable del servicio de colocación
- al trabajador con discapacidad
- al empleador.

El seguimiento puede ayudarle a usted mismo como **responsable** del servicio de colocación para:

- Identificar todo estrés y ansiedad experimentados por el trabajador discapacitado durante las primeras etapas del empleo.
- Determinar si el trabajador con discapacidades realmente puede **desempeñar** el puesto de trabajo.
- Examinar si son necesarias adaptaciones adicionales al puesto de trabajo.
- Demostrar al trabajador discapacitado y al empleador que usted está interesado y comprometido con ellos.
- Evaluar la calidad del proceso de ajuste entre el trabajador y el empleo.
- Determinar si las instituciones de formación preparan bien a las personas con discapacidad para situaciones reales de empleo.
- Dar información de retorno a los organismos o agencias interesados.

El seguimiento puede ayudar al **trabajador con discapacidad** a conservar el empleo si el responsable del servicio de colocación le hace preguntas tales como:

- ¿Cómo se siente en el empleo?
- ¿Piensa que se quedará después del período de prueba?
- ¿Su trabajo sigue siendo todavía el mismo?
- ¿Cuántas horas trabaja?
- ¿Las condiciones de empleo y de salario concuerdan con lo prometido?

- ¿Está experimentando algún problema en particular?
- ¿Qué adecuaciones se han introducido en su puesto de trabajo?

El seguimiento puede ayudar al **empleador** ayudándolo a centrar su atención en el trabajador con discapacidad y en el trabajo, con el propósito de minimizar los problemas o dificultades que puedan surgir. Pregunte al empleador:

- ¿Está satisfecho con el trabajador?
- ¿Se cumplieron sus expectativas?
- ¿Cuál es la actitud del trabajador respecto al puesto de trabajo?
- ¿Cómo se relaciona el trabajador con sus compañeros de trabajo?
- ¿Cómo se relacionan sus compañeros de trabajo con el trabajador discapacitado?
- ¿Qué problemas experimenta el trabajador?
- ¿Tiene la intención de conservar al trabajador después del período de prueba?

Durante la visita de seguimiento es preciso aprovechar la oportunidad para averiguar si el empleador está interesado en emplear a otros trabajadores con discapacidad. Si el empleador está interesado, obtenga detalles de los posibles puestos de trabajo. Si el empleador se muestra reticente, averigüe a qué se debe su resistencia.

El seguimiento puede exigir mucho tiempo y no será posible seguir a cada trabajador. La prioridad de atención la tendrán las personas discapacitadas que estén en su primer empleo, quienes se están formando en el trabajo y quienes requieren un apoyo continuo derivado de su discapacidad.

6 Para empezar

El responsable del servicio de colocación puede desempeñar un papel importante para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar empleo. Para ello es preciso entender las dificultades que enfrentan estas personas y, más importante aún, hacer algo positivo para superar o reducir tales dificultades.

¡Esté alerta!

Las personas con discapacidad enfrentan diversos obstáculos que las excluye de la sociedad y del empleo en general. Entre estos obstáculos se pueden encontrar:

- Actitudes negativas
- Carencia de acceso a la educación y a la formación
- Instalaciones inaccesibles
- Carencia de información disponible
- Transporte inaccesible
- Carencia de dispositivos de asistencia y servicios de ayuda
- Baja autoestima y familias sobreprotectoras
- Carencia de un entorno jurídico de apoyo
- Carencia de políticas de apoyo

Muchas personas con discapacidades no han desempeñado nunca un empleo; otras trabajan durante cortos períodos sin ninguna estabilidad laboral. Ello se debe más a la manera como está organizado el trabajo y a las actitudes del empleador que a la discapacidad.

Las actitudes tienen una importancia clave

Las actitudes negativas son el obstáculo más extendido al cual se enfrentan las personas con discapacidad, y algunas veces conducen a la discriminación.

Los estereotipos negativos (con frecuencia falsos) acerca de las personas con discapacidades tienen como consecuencia la limitación de sus oportunidades para realizar lo que desean: tener un empleo, tener un hogar propio, casarse, tener hijos.

La educación y la formación laboral son esenciales

La falta de oportunidades educativas y de formación afecta seriamente las perspectivas de empleo de las personas con discapacidades.

> "¿Cómo buscar un empleo si cada vez las empresas exigen más preparación y yo no pude estudiar sino primaria especial porque mi familia tiene miedo de dejarme salir de la casa?"
>
> Mujer joven con discapacidad
> Colombia

El acceso a los edificios es importante

El acceso a los edificios y la movilidad dentro de ellos, especialmente en los lugares de trabajo, son problemas de capital importancia para muchas personas con discapacidades, especialmente los usuarios de sillas de ruedas, las personas con deficiencias visuales y las que padecen otras dificultades de movilidad.

Mejorar el acceso a los edificios y hacer otros cambios no tienen necesariamente que implicar altos costos y en cambio sí pueden beneficiar a todos, no sólo a los trabajadores con discapacidades.

La información es de vital importancia

La información es una parte vital del proceso para ayudar a las personas discapacitadas a asegurar un empleo. Esto incluye información dirigida a:

- las propias personas con discapacidades
- quienes prestan los servicios de empleo a las personas con discapacidades
- los empleadores actuales y los potenciales
- los compañeros de trabajo.

La información para las personas discapacitadas debe presentarse en un formato que tenga en cuenta la naturaleza de la discapacidad.

La información para las personas que no padecen discapacidades debería incluir información general sobre las diferentes formas de discapacidad, así como sobre los derechos y obligaciones de los empleadores que contratan personas discapacitadas.

El trayecto de ida y vuelta al trabajo es fundamental

Los trabajadores con discapacidades a menudo se encuentran con dificultades para realizar los trayectos de su domicilio a su trabajo. Las dificultades pueden superarse organizando:

- un transporte subsidiado o gratuito
- vehículos especialmente adaptados
- asistentes para acompañarlos.

Es posible que exista el transporte adecuado para realizar el trayecto de ida y vuelta del domicilio al trabajo, pero con frecuencia sobrepasa los medios del trabajador con discapacidades. Es posible que el servicio de empleo pueda proporcionar ayuda directa u organizarla a través de los empleadores o de grupos de ayuda a la comunidad.

Las personas discapacitadas pueden necesitar que se les ayude a sentirse seguros

Ante las actitudes negativas y los obstáculos que las excluyen, algunas personas con discapacidades acaban por creer los estereotipos negativos que existen sobre sí mismas. Como resultado, tienen poca confianza en sí mismas y no creen en su capacidad para asumir su propia vida.

Es posible dar seguridad a las personas con discapacidad a través de grupos de apoyo en los que puedan aprender unas de otras y de las personas discapacitadas que han logrado estabilizar su empleo.

¿Y usted, qué puede hacer?

Como responsable del servicio de colocación usted puede ayudar a las personas con discapacidades:

- Entendiendo sus sentimientos y expectativas.
- Brindando oportunidades de empleo.

Entender a las personas con discapacidades significa aceptar que:

- Las personas están primero, la discapacidad es secundaria.
- Las personas con discapacidades no son todas iguales.
- Tienen ambiciones, como todo el mundo.
- Las personas con discapacidades pueden tomar sus propias decisiones.
- Desean que se les consulte sobre los asuntos que las afectan.

Ayudar a las personas con discapacidades a encontrar y conservar un empleo requiere que el responsable del servicio de colocación:

- Escuche sus necesidades.
- Les déseguridad acerca de sus capacidades.
- Les proporcione apoyo, siempre que lo requieran.
- Anime la formación de grupos de apoyo entre personas discapacitadas.
- Sensibilice a sus compañeros y contactos de trabajo acerca de las capacidades y derechos de las personas con discapacidad.

Usted puede ayudar a las personas con discapacidades a encontrar trabajo.

¡Manos a la obra!
Su ayuda producirá cambios positivos.

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de

CINTERFOR

en Montevideo, octubre de 2003

Hecho el depósito legal número 330.694/2003