



Manual per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat

Fundació Integralia DKV

Carrer Constitució, 3, 1a Planta

08960 Sant Just Desvern

Barcelona

Tel.: 93 479 75 01

La Fundació Integralia DKV va néixer a partir d'una necessitat a la atenció als clients de DKV, convertint-se en 25 anys en una entitat del tercer sector social de referència a l'àmbit de la discapacitat. La seva missió és la inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat. Va néixer l'any 2000 amb només 9 empleats i avui gestiona 8 centres especials d'ocupació (CEE) repartits per tot Espanya i 644 empleats.

Aquesta publicació forma part del programa editorial per a la sensibilització sobre la inclusió de les persones amb discapacitat.

Més informació:

www.fundacionintegralia.org

Manual per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat

Fundació

INTEGRALIA DKV



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

2. APROPAMENT A LA DISCAPACITAT

2.1 Tipus de discapacitat

3. COMUNICACIÓ

3.1 Com podem evitar prejudicis quan usem el llenguatge?

3.2 Tracte amb persones amb discapacitat

4. ANÀLISI I ADAPTACIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL

4.1 Anàlisi del lloc

4.2. Perfil professional

4.2.1 Determinar el perfil professional o laboral

4.2.2 Adaptacions en el lloc de treball

4.3. Prevenció de riscos laborals

5. RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

5.1 Ofertes de treball inclusives

5.2 Recursos i canals de difusió de l' oferta

5.3 Procés de selecció

5.4 Accessibilitat de les proves en el procés de selecció

6. CONTRACTACIÓ

6.1 Avantatges de contractar persones amb discapacitat

6.1.1 Bonificacions/subvencions a la contractació de persones amb discapacitat

6.1.2 Requisits de les empreses per beneficiar-se d' aquests avantatges fiscals

6.1.3 Beneficis intangibles en la contractació de persones amb discapacitat

7. ACOLLIDA DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

7.1 El treball amb suport

7.2 Acollida

7.3 Sensibilització de treballadors/es de cada centre

7.4 7.4 Gestió de la discapacitat

8. SEGUIMENT DELS TREBALLADORS/ES CON DISCAPACITAT

8.1 Creació de la figura d' expert en inclusió i discapacitat

8.2 El rol de l'expert en inclusió i discapacitat

8.3 Seguiment i avaluació dels empleats/des amb discapacitat

8.4 La modalitat de treball amb suport

9. TELETREBALL

Teletreball: una oportunitat per a les persones amb discapacitat



1. INTRODUCCIÓ

Que les persones amb discapacitat tenen menys oportunitats per accedir al mercat laboral que la resta de la població és un fet. Els principals indicadors d'accés a l'ocupació així ho mostren. La taxa d'activitat de les persones amb discapacitat a Espanya segons l'INE 2023 és del 35,5%, molt per sota del 78,5% de les persones sense discapacitat. Això implica que gairebé dos terços del col·lectiu estan fora del mercat laboral. La taxa d'ocupació se situa al 28,5%, també significativament més baixa que la població general, mentre que la taxa d'atur és del 19,7%, gairebé vuit punts superior a la de la població sense discapacitat. La taxa d'activitat de les persones amb discapacitat a Catalunya és del 35,5%, segons les dades més recents del 2023. Això és significativament inferior a la taxa d'activitat de les persones sense discapacitat, que se situa al 78,5%. A aquests indicadors hi hem de sumar d'altres que impacten directament en l'accés al treball, com són els nivells formatius o les competències digitals, on també presenten pitjors xifres que la mitjana.

No obstant això, la Fundació Integralia DKV celebra 25 anys d'experiència en la inclusió laboral de persones amb discapacitat. És un fet, i així ho hem constatat durant tot aquest temps, que quan una persona amb discapacitat té una oportunitat laboral -i a més rep competències professionals a través de la formació i acompanyament-, el seu rendiment és similar al de qualsevol altra persona.

Fins i tot en molts casos, aquest rendiment és superior. I això té una explicació molt senzilla. Quan una persona té dificultats per accedir a un treball, és molt comú que generi compromís i agraïment quan se'ls hi presenta una oportunitat laboral. Un compromís que, sens dubte, es trasllada també al seu rendiment a la feina.



Fundación
INTEGRALIA DKV

És un deure i repte compartit, el d'entitats del tercer sector social de la discapacitat, d'Administracions Públiques i del sector empresarial, de revertir aquesta situació. Som els principals actors i agents que hem de promoure el canvi perquè les oportunitats laborals siguin igual d'accessibles per a tothom. Un objectiu que a més està completament alineat amb els ODS 8 -Creixement econòmic per a tothom- i ODS 10 -reducció de les desigualtats-.

Però és que a més tenim un marc legislatiu, la Llei General de la discapacitat, que té com a missió, entre altres coses, de garantir l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat. Una llei el grau

de coneixement de la qual encara és molt baix i en la qual tots tenim una responsabilitat compartida amb el seu compliment. Però d'això en parlarem més endavant.

El nostre objectiu és que les empreses i les organitzacions siguin entorns professionals inclusius per pròpia convicció, i no només pel compliment normatiu de la llei. Que normalitzin la contractació de persones amb discapacitat com una acció alineada al seu negoci però amb un gran impacte en la construcció d'una societat més justa i igualitària.

I diem alineat amb el negoci perquè si hi ha un interès que és transversal a tot el sector empresarial és el de la recerca i la captació de talent. A Espanya hi ha prop de 2 milions de persones amb discapacitat en edat de treballar. No podem permetre'ns el luxe de tancar-los la porta d'accés al mercat laboral i desaprofitar tot aquest talent ocult que a la Fundació Integralia DKV portem 25 anys aflorant.

Aquesta guia està elaborada per diversos professionals de la Fundació Integralia i té un enfocament multidisciplinari. Pretén captar tota aquesta experiència acumulada, no només en la mateixa Fundació, sinó també en diverses empreses que hi han confiat per impulsar una política de contractació inclusiva en les seves organitzacions, amb tots els beneficis que això comporta i que seran detallats al llarg de tot el manual.



El nostre objectiu és que les empreses siguin entorns professionals inclusius per pròpia convicció, i no només pel compliment de la llei.

2. APROPAMENT A LA DISCAPACITAT

La percepció de la discapacitat tal com l'entenem avui ha experimentat una evolució al llarg de la història, on ha anat travessant diversos models o paradigmes. El primer que es coneix, i que abasta des de l'antiguitat clàssica fins a l'edat mitjana, és el **model de prescindència**, l'origen del qual es fonamentava en motius religiosos (pecat, càstig diví, possessió demoníaca). Les persones amb discapacitat eren innecessàries o inútils ja que no contribuïen a satisfer les necessitats de la comunitat.

Una cosa més propera és un altre model que és present en la modernitat i que arriba fins als nostres dies. Es tracta de l'anomenat model mèdic o **model rehabilitador**. Per a aquest model, la discapacitat és una anomalia que ha de ser curada. Per això, el que hem d'intentar és acostar-les a la normalitat, corregir la discapacitat. La discapacitat és sobretot una qüestió sanitària i una qüestió de solidaritat (o fins i tot caritat). Hi ha una obligació per part de l'Estat de procurar que aquestes persones "pateixin" (aquest és el terme que s'utilitza) el menys possible la seva discapacitat. I això es fa principalment a través de l'elaboració de polítiques sanitàries i de serveis.

Però cal esperar a l'aparició d'un altre model, l'anomenat **model social**, perquè l'abordatge de la discapacitat pugui incorporar-se al discurs dels drets humans. Per al model social, la discapacitat és la unió de dues variables que podem identificar de manera breu amb els termes condició i situació.

Les persones amb discapacitat són persones amb una determinada limitació que s'enfronten a barreres socials, ambientals, actitudinals i físiques. El model social sorgeix en la segona meitat del segle XX de la mà dels moviments de vida independent i serà el que permeti que la discapacitat sigui considerada finalment com una qüestió de drets humans.

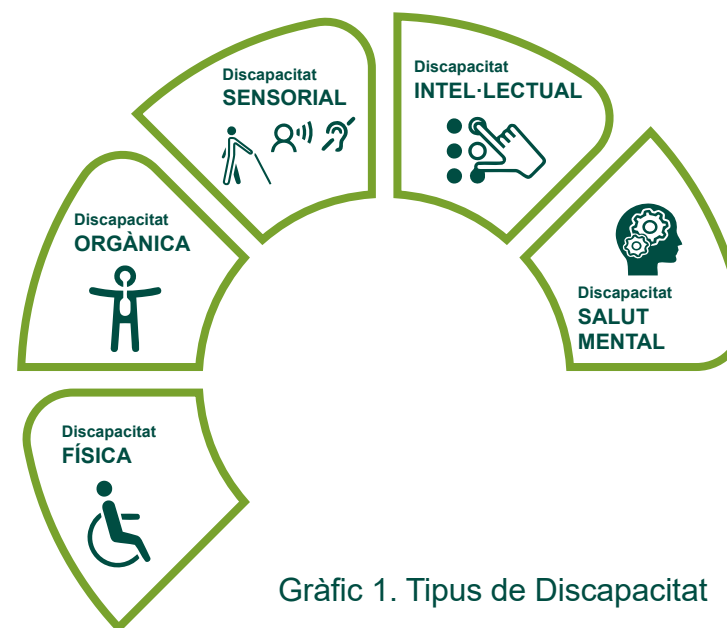
La trobada entre discapacitat i drets humans, des d'un punt de vista normatiu, es produeix amb l'aprovació per part de Nacions Unides de la **Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat** l'any 2006 i que Espanya va ratificar l'any 2008. La Convenció va segellar un canvi en la mirada de la discapacitat, ja que va posar el focus en les barreres de l'entorn i l'actitud, definint la discapacitat com "un concepte que evoluciona i que resulta de la interacció entre les persones amb 'deficiències' i les barreres, degudes a l'actitud i a l'entorn que eviten la seva participació plena i efectiva en la societat en igualtat de condicions amb les altres".

El model social situa el focus de la limitació en les barreres socials, ambientals, actitudinals i físiques

A Espanya el model social està present en la llei de l'any 2003 Llei d'Igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal (LIONDAU) però principalment en l'actual **Llei General dels Drets de les Persones amb Discapacitat** (LGD) de l'any 2013, que té per objecte:

- a) Garantir el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte, així com l'exercici real i efectiu de drets per part de les persones amb discapacitat en igualtat de condicions respecte de la resta de ciutadans i ciutadanes, a través de la promoció de l'autonomia personal, de l'accessibilitat universal, de l'accés al treball, de la inclusió en la comunitat i la vida independent i de l'eradicació de tota forma de discriminació.
- b) Estableix el règim d'infraccions i sancions que garanteixen les condicions bàsiques en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Actualment, es reconeix que la discapacitat és un fenomen que resulta de la interacció entre factors individuals (persones amb una condició determinada) i factors socials (un entorn i unes actituds poc favorables per a la participació d'aquestes persones). Per això, la determinació de qui té o no una discapacitat no depèn únicament de les característiques personals, sinó de com la societat on viuen organitza el seu entorn.



Gràfic 1. Tipus de Discapacitat

2.1 Tipus de discapacitat

- **Discapacitat física:** La discapacitat física a la disminució o absència de funcions motores o físiques, que al seu torn repercuteix en el desenvolupament de determinades activitats en una societat que presenta severes limitacions o barreres.
- **Discapacitat orgànica:** Podem parlar de la discapacitat orgànica, quan l'afectació resideix en els òrgans i vísceres, és a dir, quan està afectat l'aparell respiratori, cardiovascular, digestiu, urinari i immunològic. Finalment, es pot incloure en

aquesta categoria els dèficits de les estructures musculars, relacionades amb el moviment de les extremitats. És el que es coneix com la discapacitat invisible.

- **Discapacitat sensorial:** originada en l'aparell visual, oïda, gola i estructures i en el llenguatge. Principalment es distingeixen:
 - ▶ Discapacitat visual: Inclou la deficiència (total) en la vista i de baixa visió (parcial).
 - ▶ Discapacitat auditiva: Pèrdua o anormalitat del sistema auditiu, té com a conseqüència la discapacitat per escoltar. Inclou la sordesa (no percep res, és una pèrdua profunda) i la hipoacúsia (pèrdues lleus, moderades i severes).
 - ▶ Discapacitat de la parla: Dificultats amb la parla que van des de problemes de potència de veu, articulació, qualitat de la parla fins a la incapacitat per parlar.
- **Discapacitat intel·lectual:** Funcionament intel·lectual inferior a la mitjana, que coexisteix al costat de limitacions en dues o més de les següents àrees d'habilitats d'adaptació: comunicació, cura pròpia, vida a la llar, habilitats socials, ús de la comunitat, autodirecció, salut i seguretat, continguts escolars funcionals, oci i treball. S'ha de manifestar abans dels 18 anys d'edat.
- **Discapacitat per salut mental:** Trastorns en el comportament adaptatiu, previsiblement permanents. L'origen pot ser provocat per diversos trastorns mentals com; la depressió més gran, l'esquizofrènia, el trastorn bipolar; els trastorns de pànic, ansietat, etc...
-



3. COMUNICACIÓ

Un capítol fonamental en la inclusió sociolaboral d'una persona amb discapacitat és la comunicació. En la nostra forma d'expressar-nos, en com ens comuniquem amb els altres, hi ha prejudicis i estigmes que, de manera involuntària, també perpetuen la desigualtat del col·lectiu de persones amb discapacitat a l'hora d'accedir als seus drets i llibertats.

El llenguatge, per exemple, és una de les eines més poderoses en la construcció d'una realitat i, en funció de com l'utilitzem, estarem també donant significats a tot allò que ens envolta. Tal com va dir l'escriptor mexicà Salvador Elizondo, "el món no és més que el producte d'una acalorada discussió sobre els límits de la lingüística".

No hi ha avui cap espai, sobretot en col·lectius vulnerables, on no es realitzi una revisió semàntica per tal d'adequar els valors de respecte, igualtat, solidaritat, etc... a l'ús de la llengua. Segurament ens impactaria molt escoltar en boca d'una altra persona el terme "tullit" a l'hora de referir-se a una persona amb discapacitat.

El llenguatge evoluciona en la mateixa mesura que evoluciona la nostra percepció de determinats col·lectius. Acompanya també cap al camí de la inclusió; cap al respecte dels drets de totes les persones sense importar la seva discapacitat.

Cal llavors debatre. Pensar. Pensar-nos. Fins a donar amb les tecles idònies que escriguin les paraules idònies, **aquelles que atesten i amb discapacitat conformin una realitat lliure de discriminació, estigmes i prejudicis.**

En com ens comuniquem amb els altres també hi ha prejudicis i estigmes que perpetuen la desigualtat del col·lectiu de persones

3.1 Com podem evitar prejudicis quan usem el llenguatge?

- Un dels errors més freqüents a l'hora de dirigir-nos a persones amb discapacitat és la pròpia substantivació. Si fem servir el terme "discapacitat", estem definint una persona la discapacitat de la qual condiciona absolutament la seva essència o el seu ésser. El terme adequat és "persona amb discapacitat", de manera que adjectivem el terme persona, i la discapacitat és una condició més que posseeix, no la seva essència.
- Evitar termes pejoratius com tullit, minusvàlid, invàlid, coix, endarrerit, incapacitat, , trastornat, etc... Són termes amb una càrrega i connotació molt negativa i que perpetuen l'estigma cap a les persones amb discapacitat.
- Igual que no volem que s'utilitzin termes pejoratius, tampoc és desitjable utilitzar eufemismes a l'hora de referir-nos cap a les

persones amb discapacitat. Poden generar fins i tot inseguretats jurídica. “Capacitats diferents”, “diversitat funcional”, etc...

- Evitem expressions condescendents com “pobret o pobreta”. El fet de tenir una discapacitat no implica no viure una vida plena, digna i feliç. Aquests termes transmeten la imatge que una persona amb discapacitat, pel fet de tenir discapacitat, està patint i veu condicionada la seva vida a l’hora de participar activament en la societat com la resta de les persones. De fet moltes persones que han estat diagnosticades amb una discapacitat és a partir d’aquest diagnòstic i de l’acceptació conscient de les seves capacitats des d’aquesta condició, comparteixen que tenen ara millor vida que abans de la discapacitat.
- Prescindir de verbs o substantius amb una càrrega negativa a l’hora de referir-nos a com una persona conviu amb la seva discapacitat. “Pateix”, “pateix”, “està postrat en una cadira”, etc...
- Les persones amb discapacitat no són herois o heroïnes pel fet de tenir una discapacitat. Fugim d’aquesta imatge idealitzada de la discapacitat. Tampoc ajuda a normalitzar la seva inclusió. Aquestes històries tan excepcionals són, precisament, una excepció. Les històries excepcionals es troben en la mateixa mesura en persones amb discapacitat o sense.
- Quan vulguem realitzar una contraposició entre les persones amb discapacitat i la resta de ciutadans, evitem expressions del tipus “les persones amb discapacitat, al contrari que les persones normals”. Estem establint una diferència d’una manera molt acusada.

- Les imatges també comuniquen. Si alguna vegada volem il·lustrar una discapacitat a través d’una imatge, evitem aquelles que puguin ser sensacionalistes, dramàtiques, etc... Això és molt freqüent en la il·lustració de malalties mentals, on s’utilitzen imatges de persones amb llums molt dures, amb alta càrrega emocional, torturades, etc...

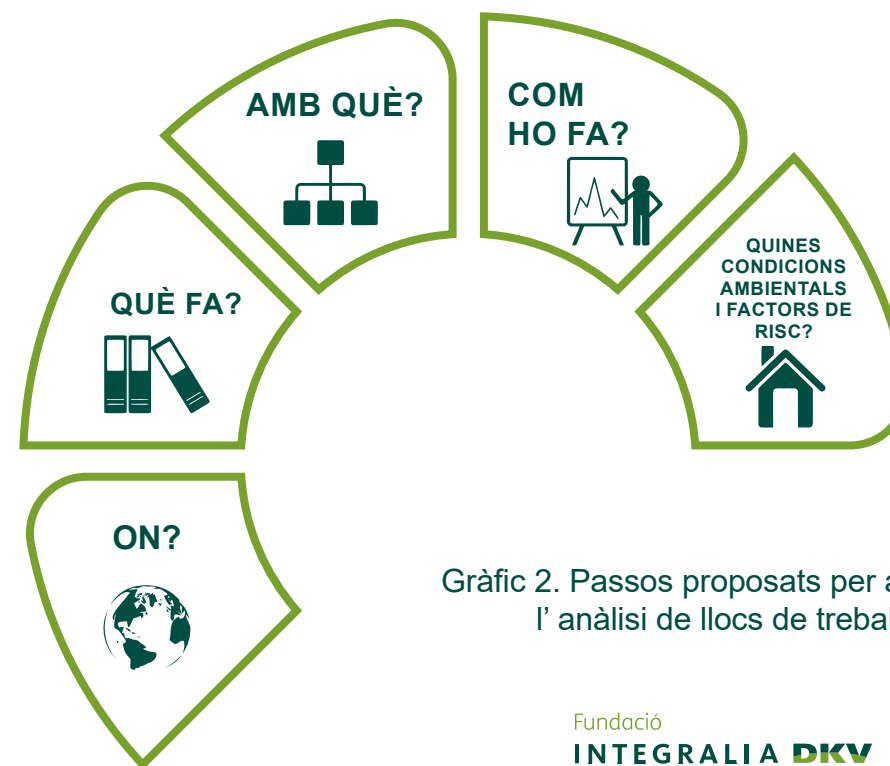
3.2 Tracte amb persones amb discapacitat

- Abans que res tenir clara la seva condició de persona abans que la seva discapacitat. Tracte amb dignitat i respecte.
- Tractar una persona amb discapacitat amb plena normalitat. Evitem canviar la nostra forma de parlar. Així evitem caure en prejudicis o en la sobreprotecció.
- Posem el focus en les capacitats d’una persona i no en la seva discapacitat. Així serem molt més positius i constructius i evitem pensaments limitants cap a terceres persones.
- Evitar comentaris paternalistes i facilitar la presa de decisions independentment de la discapacitat.
- No dirigir-nos a un acompanyant quan vulguem parlar a una persona amb discapacitat. Pot resultar extremadament ofensiu.
- No totes les persones afronten la seva discapacitat de la mateixa manera. També hi ha diferències individuals entre les seves aptituds persones, autonomia personal, etc... que fan que cada persona tingui nivells diferents de funcionament encara que tinguin el mateix tipus de discapacitat.

4. ANÀLISI I ADAPTACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

A l' hora d' analitzar els llocs de treball i l' adaptació dels mateixos, necessitem fer alguns conceptes bàsics que ens ajudaran a tenir un marc de coneixement sobre l' anàlisi i l' adaptació dels llocs de treball. Són conceptes recolzats per la normativa sobre l' igualtat d' oportunitats i no discriminació.

- **Accessibilitat universal:** és la condició que han de complir els entorns, processos, béns, productes i serveis, així com els objectes, instruments, eines i dispositius, per ser comprensibles, utilitzables i practicables per totes les persones en condicions de seguretat i comoditat i de la forma més autònoma i natural possible. Pressuposa l'estratègia de «disseny universal o disseny per a totes les persones». El centre de treball ha de complir amb aquestes característiques i complir amb els criteris d'accessibilitat universal.
- **Ajustaments raonables:** són les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l' ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda. Han de facilitar l'accessibilitat i la participació en igualtat de condicions amb les altres. Aquests ajustos són individuals i dependrà de la discapacitat de la persona. Hi ha la possibilitat d' obtenir finançament per part de les administracions públiques.



Gràfic 2. Passos propostats per a l' anàlisi de llocs de treball

Fundació
INTEGRALIA DKV

Els ajustos raonables abasten:

- Formació prèvia a l' ocupació
- Processos de selecció (adaptar les proves d'accés)
- Exercici laboral (adaptar el lloc de treball)
- Formació laboral i en la utilització de productes de suport (adaptar les accions formatives)
- Promoció professional

4.1 Anàlisi del lloc

Un cop determinat el glossari per entendre els conceptes claus, passem a desgranar els factors que hem de tenir en compte a l'hora de realitzar una anàlisi del lloc de treball.

L'avaluació dels aspectes formals i informals permetrà detectar quins perfils necessitem per a la nostra organització, valorant també la seva discapacitat

Primer cal definir totes les característiques del treball a realitzar i quins requeriments tenen perquè el treballador/a aconsegueixi un acompliment satisfactori. És per això que aquest pas requereix una elaboració que va més enllà de la mera descripció del lloc.

S'ha d'avaluar tant els aspectes formals de la descripció del lloc com els aspectes informals (com és l'entorn general de l'empresa, on es menja, on es realitzen reunions, quines característiques tenen, on es troben els serveis, etc.). Aquesta avaluació permetrà determinar quins perfils necessitem per a la nostra organització i quines persones, valorant també la seva discapacitat, encaixen amb ells. Per realitzar l'anàlisi de llocs es proposen cinc passos previs:

Aquests cinc passos es poden categoritzar de la següent manera:

- Ubicació geogràfica i accessibilitat de l'empresa.
- Ubicació del lloc de treball i accessibilitat dins de l'empresa.

- Descripció del lloc.
- Activitats, tasques i funcions essencials del lloc.
- Requeriments del treball: senso-perceptius, cognitius i motrius.
- Tolerància i resistència al treball: quantitat d'hores, ritme de treball, complexitat.
- Condicions de l'ambient.
- Condicions de seguretat.

4.2. Perfil professional

Hem de tenir sempre clar que implementar una cultura de la diversitat en una organització, en concret una contractació inclusiva de persones amb discapacitat, requereix que posem el focus en la persona de manera transversal a totes les nostres decisions i processos.

4.2.1 Determinar el perfil professional o laboral

El perfil professional o laboral és una eina que serveix per recollir informació rellevant del candidat/a i que permet conèixer-lo millor: les seves habilitats, capacitats i interessos, però també les necessitats de suport que necessita cada persona amb discapacitat, amb la finalitat de fer el millor encaix laboral possible, especialment en aquelles discapacitats més severes.

Gràcies a aquesta anàlisi podrem saber quins són els requeriments i exigències del lloc de treball, quin perfil de capacitat és recomanada per realitzar aquesta tasca, i quines adaptacions són necessàries o recomanades.

4.2.2 Adaptacions en el lloc de treball

L'adaptació del lloc de treball per a les persones amb discapacitat és una obligació legal recollida en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Això afecta diverses àrees, com la supressió de barreres arquitectòniques, ajustar il·luminació o l'adaptació del mobiliari. En tots els casos els llocs de treball s'han d'adaptar als treballadors/es amb discapacitat amb l'objectiu d'aconseguir que siguin accessibles i permetin desenvolupar les seves capacitats i habilitats. Per afrontar els costos necessaris, hi ha ajuts públics i subvencions a disposició de les empreses que ho sol·licitin.

Els incentius estatals per a la contractació de persones amb discapacitat contemplen una subvenció per a l'adaptació del lloc de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció personal de fins a 901,52 euros en els casos de:

- Contractació indefinida i transformació en indefinits de contractes temporals de foment de l'ocupació o de contractes formatius
- Contractació temporal per al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat
- Contracte d'interinitat per substituir persones amb discapacitat

En els casos de contractació per a la formació i l'aprenentatge i la contractació en pràctiques, la subvenció és de la mateixa quantia, 901,52 euros, però sempre que el contracte tingui una durada mínima de 12 mesos.

A més dels incentius estatals, n'hi ha d'altres gestionats per les Comunitats Autònomes destinats igualment a l'adaptació del lloc de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció

personal. L'import varia segons la Comunitat Autònoma i pot des d'anar des de 901 euros a 3.600 euros, sempre que la sol·licitud es dirigeixi a l'organisme competent.

Moltes vegades cometem l'error de pensar en la discapacitat des d'una perspectiva física. Però cal abordar la discapacitat des de les seves diferents tipologies i realitzar els ajustaments propis del lloc de treball en base a elles, tant en el contingut, en l'organització i els temps, i la seqüència de les tasques.

Ens hem d'assegurar que les adaptacions estan llestes abans del primer dia de treball del nou treballador/a amb discapacitat, perquè se senti acollit/a des de l'inici i no es trobi amb limitacions i/o barreres. Les principals adaptacions són:

- Adaptació ergonòmica (cadires...)
- Adaptació maquinari (teclat, auriculars, pantalla)
- Flexibilitat (descansos, horaris...)
- Sensibilització/comunicació amb companys, entorn laboral...

En tots els casos, l'adaptació del lloc de treball ha de ser privada i confidencial, i ha de garantir l'autonomia i els drets del treballador/a.

El pla d'adaptació dels llocs de treball per a les persones amb discapacitat pot variar al llarg de la seva vida laboral a l'empresa, conforme a l'evolució del seu estat de salut i/o els avenços tecnològics. L'òptim és que aquests canvis es vegin reflectits en el pressupost anual. Les noves adaptacions s'aniran identificant gràcies al seguiment que es realitza sobre l'empleat/da

No totes les persones amb discapacitat requereixen que l'empresa adapti els seus llocs de treball a les seves necessitats especials.

Els treballadors/es més susceptibles d'aquests ajustos són els següents:

- Persones amb paràlisi cerebral, amb discapacitat per salut mental o amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
- Persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.

La base fonamental per a l'adaptació de llocs de treball és la d'establir una relació entre els requisits de la tasca i les capacitats de la persona en particular per realitzar-la. D'aquesta manera, podrem determinar quin és el lloc de treball més adequat o les modificacions que cal realitzar en el ja existent.

D'aquesta manera assegurem la seva accessibilitat i que no es produeixi el deteriorament de les limitacions funcionals existents i/o el sorgiment de noves limitacions.

4.3. Prevenció de riscos laborals

Amb caràcter general, l'avaluació de riscos ha de tenir en compte la naturalesa de l'activitat de l'empresa, i tenir en consideració aquell treballador/a que està exposat a riscos especials. Complementàriament s'han de tenir en compte la protecció a col·lectius vulnerables, entre ells el de les persones amb discapacitat.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix clarament el marc general de la cultura de la prevenció i la seva aplicació particular a les



persones amb discapacitat. En el seu article 15 la Llei 31/95, estableix la necessitat d'adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, i l'article 25 assenyalava, específicament, l'obligació de garantir la protecció dels treballadors/es amb discapacitat física, sensorial, orgànica, intel·lectual o salut mental.

Els components principals de qualsevol mètode d'adaptació són dos:

1. Les exigències o demandes del lloc de treball
2. La capacitat funcional del treballador.

El procés consisteix a **conjugar aquests dos aspectes o variables** (exigències del lloc i capacitat funcional) amb l'objecte de detectar possibles desajustos que impedeixen que el treballador/a pugui ocupar un determinat lloc o que la seva discapacitat pugui ser agreujada o se'n produeixi una altra de nova.

Per possibilitar l'avaluació, s'han de tenir en compte les limitacions presents en cada persona segons el tipus de discapacitat que posseeixi. A continuació, repassem breument els principals preceptes a tenir en compte.

1. Discapacitat física

L'atenció de les dificultats motores exigeix acudir a l'examen de la funcionalitat i d'esforç de la persona, sense obviar el coneixement de l'espai de mobilitat.

Aquestes discapacitats són de vegades contrarestades o minimitzades pels diferents tipus de pròtesis i ortesis motores, que substitueixen o

Els components principals de qualsevol mètode d'adaptació són les exigències o demandes del lloc i la capacitat funcional del treballador

complementen un o més segments d'un membre, i també cadires de rodes, croses, caminadors, i altres ajudes que augmenten la mobilitat i capacitat per controlar i manipular l'entorn. En relació amb l'activitat laboral, el contrast d'anàlisi ha de servir-nos per determinar si aquests ajuts són suficients per realitzar les tasques laborals sense cap tipus de risc afegit i, en casos més singulars, la conveniència d'introduir modificacions o incorporació d'altres ajuts.

2. Discapacitat sensorial

La vista, l'oïda, la parla o la capacitat per llegir, escriure, etc... són elements que propicien també paràmetres singulars a valorar. La discapacitat auditiva atén tots els nivells de disminució de la capacitat, és a dir, el grau d'abast de la discapacitat auditiva, per exemple, pot oscil·lar entre un grau lleuger fins a la sordesa. També, en aquest cas, es poden presentar associacions a altres tipus de discapacitat. En tot cas, els problemes més greus que deriven d'aquesta situació estan referits a la comunicació i l'aïllament.

Les mesures d'inclusió laboral, i particularment de protecció del treballador/a que presenta una discapacitat sensorial, comporta especial atenció en diversos aspectes:

2.1 Discapacitat auditiva

- Amplificació dels senyals audibles, per als casos de discapacitat auditiva parcial, si bé s'ha de contrarestar l'efecte negatiu cap a altres treballadors/es, sent així que la mesura passa per la personalització de les mesures.
- Reforç de senyals que genèricament es concebin com a audibles per les de tipus visuals i/o tàctils. Seria el cas, per exemple, de senyals auditius d'alarma o perill, disposant senyals addicionals visuals i/o tàctil.
- La informació ha de suposar el reforç d' escriptura, no només en la faceta d' instrucció de tasques laborals, sinó també en la ubicació de rètols de manera que no s' hagi de fer ús d' una petició complementària que exigeixi recepció de so.
- Evitar l' exposició al soroll, per l' efecte agreujant que pugui representar en la deficiència.

2.2 Discapacitat visual

- Adaptació dels espais amb elements significatius i alhora eliminant aquells que no faciliten la seva lliure circulació pel centre.
- Adequació de pantalles de pvd's (pantalla de visualització de dades) i programes informàtics.

3. Discapacitat intel·lectual

En el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual, la màxima que hem de seguir sempre és la d'utilitzar llenguatge clar, de manera que tota tasca, instrucció, explicació, etc.. sigui el més fàcil d'entendre per a la persona. Mai hem de donar res per sobreentès. Aquest llenguatge clar ha d' estar present en el Manual de Prevenció de Riscos Laborals. A més, haurem de prestar especial atenció en la gestió del canvi, una cosa que usualment pot suposar episodis d'estrès per a les persones amb discapacitat intel·lectual, com ara la introducció de noves eines, noves tasques, nou entorn laboral, etc... la informació sempre ha de ser accessible i fàcilment comprensible¹.

4. Discapacitat per salut mental

Els riscos psicosocials en les persones que tenen una discapacitat per salut mental poden -no necessàriament- ser més alts que el de la resta de la població i són els que més hem de tenir en compte a l'hora d'abordar els riscos laborals. A causa de la varietat de trastorns mentals que pot tenir una persona (trastorns de l'estat d'ànim, trastorns de la personalitat, trastorns dissociatius, trastorns del control d'impulsos) és difícil generalitzar en la prevenció i per tant cal abordar-la de manera individual. De manera general, els aspectes a tenir en compte per a les persones amb aquest tipus de discapacitat són els relacionats amb la gestió del canvi, la gestió de l'estrès, sobrecàrrega de treball i els tipus de treballs encomanats

¹ Guia per a la prevenció de riscos laborals per a treballadors amb discapacitat intel·lectual. Servei d' Informació sobre Discapacitat de Serveis Socials de Castella Lleó.

5. RECLUTAMENT I SELECCIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

És important, tant en el procés de reclutament com en el de selecció, que l'empresa garanteixi el compliment dels principis d'igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones involucrades.

Es recomana l'ús de la **discriminació positiva** en les polítiques d'inclusió de persones amb discapacitat a les empreses. L'ídoni és **reservar llocs de treball** per a aquest col·lectiu, al marge o més enllà del compliment normatiu que exigeix la LGD (Ley General de Discapacidad) i que afavoreixi la participació de candidats/es amb discapacitat i competint en igualtat de condicions amb tots els presentats.

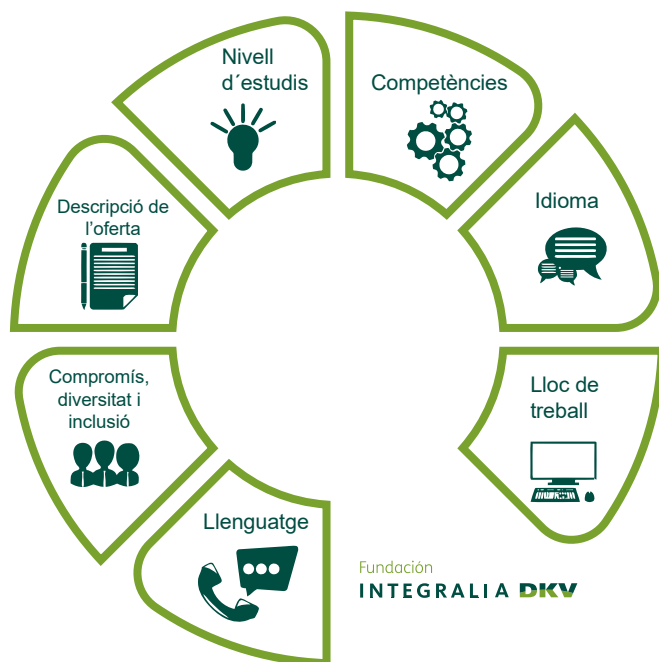
Aquest tipus de segmentació pot ser il·lustrat en les ofertes de treball com una altra mostra més del compromís contra la discriminació i l'aposta per la diversitat. D'aquesta manera, es fa pública la preferència per candidats/es de col·lectius infrarepresentats a la plantilla, com pot ser el cas de les persones amb discapacitat. Tot això sense comprometre la recerca i captació de talent.

5.1 Ofertes de treball inclusives

En moltes ocasions, el llenguatge i els requisits utilitzats en les ofertes de treball poden dificultar la presència de candidats/es amb discapacitat. Per aquesta raó, encara que sembli poc rellevant, hem de determinar l'estructura de les ofertes de treball de l'empresa perquè abasti els col·lectius vulnerables, com el de les persones amb discapacitat.

Alguns dels factors a tenir en compte per fer que les ofertes d'ocupació siguin més inclusives són:

- **Llenguatge:** Utilitza un llenguatge senzill perquè les persones amb discapacitat de qualsevol tipus puguin entendre les ofertes i postular-s'hi. Fins i tot plantejar-se adaptar-lo en format de "Llenguatge fàcil". De la mateixa manera, utilitza un llenguatge no sexista en les ofertes, així com evitar paraules que transmetin estereotips.
- **Compromís amb la diversitat i la inclusió:** Inclouem en la descripció de l'empresa el nostre compromís amb la inclusió i especialment l'interès d'incorporar persones amb discapacitat a la plantilla.
- **Descripció de l'oferta:** Incorporar amb el major detall possible les funcions del lloc de treball, així com les exigències físiques, com ara: estar dempeus, assegut, desplaçament, ús d'eines; exigències sensorials com la visual, i/o auditiva; exigències relacionals com treball en equip, treball sota pressió, flexibilitat, maneig de tensions i conflictes; exigències de tipus cognitiu i/o mental com memòria, d'atenció, entre d'altres.
- **Nivell d'estudis:** No és necessari exigir un determinat títol oficial quan no resulta imprescindible per a la realització de les tasques del lloc anunciat. Una de les majors dificultats de les persones amb discapacitat és que no han tingut la igualtat d'oportunitats en el seu procés educatiu formatiu que la resta de persones sense discapacitat i l'absència de formació universitària o la falta de formació certificada els hi dificulta molt accedir a un treball.



Taula 3. Factors a tenir en compte per fer que les ofertes d'ocupació siguin més inclusives

- **Competències:** Inclou les competències que necessita la persona per exercir el lloc de treball.
- **Idioma:** L'exigència d'un segon idioma és un dels obstacles més comuns en les ofertes i que fan que els candidats s'autoexcloïn. Si realment no és imprescindible, cataloguem-ho com un requisit valorable o fins i tot ni ho esmentem.
- **Lloc de treball:** Deixar els més clar possible la direcció del lloc de treball, ja que el desplaçament és un factor vital, especialment per a les persones amb mobilitat reduïda. Pot ser un factor determinant per apuntar-se a una oferta.

D'igual manera, hauríem d'incloure si les instal·lacions són accessibles o no, per no trobar-nos en la situació d'haver de descartar candidats per aquest motiu.

Tant a l'hora d'elaborar la descripció de l'oferta, com més endavant el procés de selecció, s'han de contemplar tres aspectes diferents del candidat o candidata; com es recull al Quadern No. 3 El reclutament i la selecció de personal elaborat per la Xarxa Acull:

1. El coneixement i l'experiència que atresora (el saber), que evidencia la formació acadèmica i experiència del candidat o candidata.
2. La capacitat per realitzar les tasques (el saber fer) que se centra en aspectes subjectius sobre com duu a terme la seva feina; si treballa adequadament en equip, la seva manera de relacionar-se amb els diferents nivells jeràrquics, el nivell de supervisió que requereix, etc.
3. Les seves qualitats com a persona (l'ésser), per descobrir el seu aspecte personal i la seva alineació amb la missió, visió i valors de l'empresa.

5.2 Recursos i canals de difusió de l'oferta

Com més recursos de reclutament tinguem a la nostra disposició, més gran serà el nombre de candidats/es amb discapacitat que es presentin a les ofertes. Per això es recomana utilitzar el major nombre de fonts possibles, tant les tradicionals com les especialitzades, perquè el procés de reclutament sigui reeixit.

5.3 Processos de selecció

Un cop hàgim realitzat el procés de recerca i de captació de perfils, ens enfrontem al procés de selecció. Generalment, les empreses utilitzen el procés d'entrevista directa per determinar qui és el candidat/a que millor s'adequa al lloc.

Per a aquest procés, hi ha algunes recomanacions específiques que ens poden ajudar a l'hora de realitzar una entrevista a una persona amb discapacitat i preservar la igualtat d'oportunitats a l'hora de defensar la seva vàlua per al lloc.

- Tenir un coneixement general dels tipus de discapacitat i de les limitacions que comporten abans de realitzar la selecció.
 - Anticipar-se a les possibles necessitats de les persones amb abans de l'inici del procés de selecció.
- ▶ Esbrinar si el candidat/a sap llegir els llistats i situar-se de cara a la persona durant la reunió.
 - ▶ No manipuli, llevat que li ho demani, els ajuts tècnics que utilitzi la persona (bastons, cadira, cossos...)
 - ▶ Si la persona arriba amb un/a intèrpret no li parli a ell/ ella, diríeu directament la persona a entrevistar.
 - ▶ Quan vulgui parlar detingudament amb una persona que està en cadira de rodes, segueix la forma que pugui estar a l'alçada dels ulls d'aquesta persona.
 - ▶ Resisteixi la temptació de parlar com si aquesta persona tingués dificultats per expressar-se; no aixequi la veu.
 - ▶ Si el candidat/a té gos pigall, no l'alimenti, no l'acariciï, ni el distregui. Moltes vegades realitzem aquestes accions i, tot i que ho fem amb

bona voluntat, podem distreure'l i ocasionar perjudicis a la persona amb discapacitat visual a la qual ajuda.

- ▶
- ▶ Manejar la confidencialitat i la informació de forma consensuada entre el candidat/a, el departament de recursos humans i l'equip on s'hagi d'incorporar.
- ▶
- ▶ Recerca de Mentors dins de l'empresa que donen suport a la inclusió laboral.
- ▶
- ▶ Establir altres pautes de temporalitat a l'hora d'incorporar treballadors/es amb discapacitat a l'empresa (és possible que el procés d'obtenció de candidats/es amb discapacitat duri més de 100.000 persones).
- ▶
- ▶ Compliment dels codis ètics de la companyia.

És important saber que no s'hauran de fer preguntes sobre la discapacitat del candidat/a. Hi ha infinitat de llocs de treballs, igual que hi ha una gran diversitat de persones, perquè tots i cadascun som únics i tenim unes o altres aptituds cap a un lloc laboral.

Si estem buscant una persona amb un certificat amb un grau igual o superior al 33%, podem preguntar sobre la possessió o no del

No és convenient realitzar preguntes sobre la discapacitat del candidat/a. Es tracta d'una informació confidencial

mateix, però mai de la discapacitat a què fa referència. Es tracta d' una informació confidencial.

Arribats a aquest punt, no ens ha d' inquietar que la persona pugui o no realitzar l' activitat per la seva discapacitat. Tindrà una experiència laboral o una sèrie de competències professionals (que ja haurem valorat en el seu CV) que ho acrediti.

5.4 Accessibilitat de les proves en el procés de selecció

Si el nostre procés de selecció inclou la realització d' unes proves psicotècniques s' aconsella verificar que aquestes proves són accessibles. S'haurà de comentar al candidat/a l'existència d'aquestes proves com a requisit i part del procés de selecció. La mateixa persona ens indicarà si necessita algun tipus d' adaptació per dur-les a terme correctament.

Haurem d'adaptar les proves utilitzades per filtrar candidats/es. Les persones sense discapacitat solen ser entrevistes, dinàmiques de grup o tests psicotècnics. Algunes empreses es plantegen si aquestes proves han de ser diferents per a les persones amb discapacitat.

Poden ser les mateixes que s' utilitzen en la resta dels processos, però cal ser més flexibles a l' hora d' aplicar-les per seleccionar persones amb discapacitat. La clau estarà en triar quina serà la prova més adequada per a cada persona en funció de la discapacitat que tingui i en relació amb el lloc específic al qual opti.



6. CONTRACTACIÓ

Un cop traslladem a la persona la selecció de la seva candidatura, ja podem aprofundir en les adaptacions (si les requerís) per al seu lloc de treball. Les adaptacions i la inclusió d'una persona amb discapacitat no són només les referides al seu lloc en concret. Perquè la inclusió d'un candidat/a amb discapacitat sigui exitosa, també és recomanable realitzar un exercici de sensibilització amb tot el nostre equip. No ha de ser necessàriament gaire complex. Només hem de procurar que l'equip tingui informació sobre què és la discapacitat i de com aquesta no ha de repercutir negativament en el lloc de treball. La major part dels prejudicis i estigmes sobre les persones amb discapacitat neixen del desconeixement.

La informació i sensibilització destinades a totes les estructures de l'organització són sempre una qüestió imprescindible. Aquesta línia d'actuació pot establir-se en dues vies paral·leles: una dirigida als qui seran els companys de treball de la nova incorporació i una altra a la alta direcció i als comandaments de supervisió o coordinació.

Els departaments de persones/rrhh i els especialistes en polítiques DEI (diversitat) dins les empreses solen ser l'enllaç entre el treballador/a amb discapacitat i l'organització empresarial. És des d'aquest àmbit des d'on s'ha de promoure la normalització veritable per a la millora de la productivitat i la consecució dels resultats de la manera més reeixida possible.

D'altra banda, haurem d'assegurar-nos que les condicions de treball (el seu horari, retribució, vacances anuals, temps de contractació, etc.) quedin prou clares, especialment en el cas de persones amb discapacitat intel·lectual.

- S'ha d'oferir orientació sobre l'empresa, l'entorn de treball, el lloc de treball, etc., com a qualsevol treballador/a.
- La informació bàsica del treball, de l'empresa, els manuals interns, el codi ètic i de conducta, els procediments interns que segueix l'empresa, les mesures de seguretat, etc., s'han de presentar en formats accessibles a les persones amb discapacitat.
- Quan es contracta una persona amb discapacitat, l'empresa té el deure de dur a terme els ajustaments raonables que siguin necessaris en l'entorn laboral, el lloc de treball, els horaris de treball o de formació.
- És de gran importància involucrar en el procés els altres treballadors/es de l'empresa, especialment a les persones que ho faran més de prop de la persona amb discapacitat.

6.1 Avantatges de contractar persones amb discapacitat

La Llei General de la Discapacitat (LGD) exigeix a les empreses de més de 50 treballadors/es l'obligatorietat d'incorporar una quota de persones amb discapacitat no inferior al 2%. Tanmateix, l'esperit d'aquesta normativa no ha de ser la imposició, sinó la constitució d'un trampolí cap a la normalització de les persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari. En altres paraules, les empreses i organitzacions que contracten persones amb discapacitat en descobreixen moltes avantatges, més enllà del mer compliment de llei.

Quan es contracta una persona és perquè s'està convençut que aquesta és capaç de complir amb les tasques que li vam assignar. El concepte de "capacitat" és el que ha de prevaler davant el de discapacitat, el nostre objectiu serà sempre detectar les capacitats i competències de la persona.

La discapacitat la podem trobar en tots els àmbits de la nostra societat i, per suposat, entre els nostres treballadors/es, directius/es, proveïdors i accionistes. Però també entre els nostres clients o potencials clients.

Les persones amb discapacitat formen part de la diversitat de l'empresa, la composició social de la qual està integrada per sexes, races, religions i edats diferents. L'essencial és saber gestionar aquesta diversitat.

6.1.1 Bonificacions/subvencions a la contractació de persones amb discapacitat

Les persones amb certificat de discapacitat representen més del 4,7% del total de població en edat laboral. A més de les bonificacions en matèria de Seguretat Social, hi ha subvencions directes per a la contractació d'aquests treballadors/es.

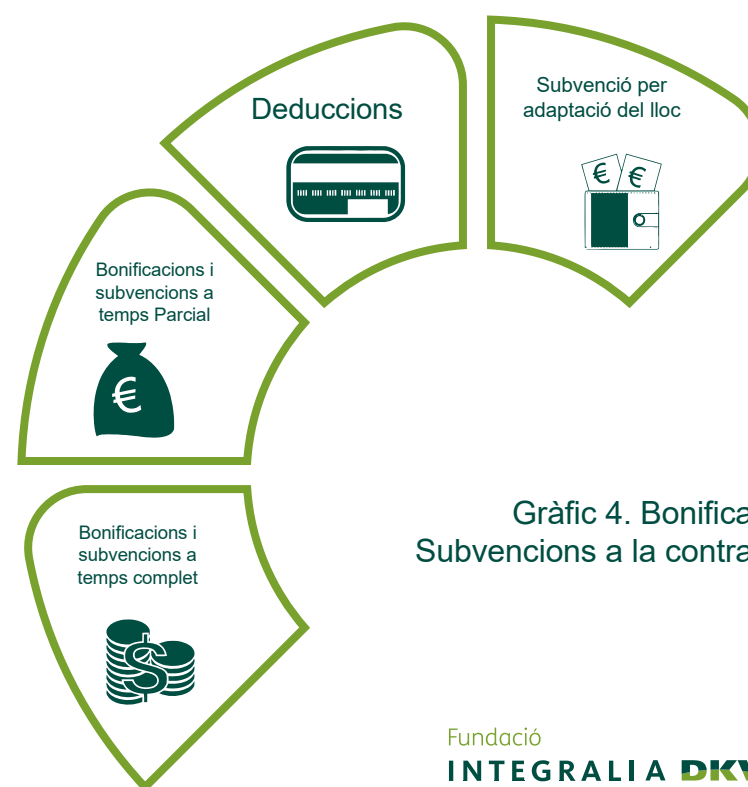
El Servei Públic d'Ocupació (SEPE) publica el quadre que resumeix les bonificacions i reduccions en quotes de la Seguretat Social per a la contractació de persones amb discapacitat. Es recomana acudir a les taules que estiguin actualitzades al respecte d'aquesta informació.

Contractació indefinida

- Bonificacions i subvencions a temps Complet: bonificació de les quotes de la Seguretat Social que poden anar des de 4.500 €/any

a 6.300 €/any, en funció del grau de discapacitat, edat i sexe del treballador/a. A més, rebràs una subvenció de 3.907 € per contractar una persona amb discapacitat.

- Bonificacions i subvencions a temps parcial: quan aquest mateix contracte sigui a temps parcial, la bonificació anirà en funció de la jornada pactada. Aquesta proporció també s'aplica a la subvenció única per contracte de 3.907 €.



Gràfic 4. Bonificacions/
Subvencions a la contractació

Fundació
INTEGRALIA DKV

- Deduccions: a aquests incentius se suma la deducció de la quota íntegra de l'Impost de Societats en la quantitat de 6.000 euros per cada treballador/a amb discapacitat contractat, sempre que la seva contractació suposi un increment de la mitjana de treballadors/es amb discapacitat a la plantilla.
- Subvenció per adaptació del lloc: a més, l'empresa percebrà una subvenció de fins a 901,52 euros per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció.
- Bonificacions i subvencions a temps Complet: en aquest cas, la bonificació de les quotes de la Seguretat Social va des de 3.500 €/any a 4.700 €/any en funció de la gravetat de la discapacitat, edat i gènere del treballador/a.

Contractació temporal

- Bonificacions i subvencions a temps parcial: la bonificació de les quotes serà proporcional a la jornada pactada.
- Subvenció per adaptació del lloc: l'empresa també percebrà una subvenció de fins a 901,52 euros per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció.

Altres Contractes

- Contracte en pràctiques: (de 6 mesos a 2 anys). La llei permet contractar titulats/des sempre que no hagin transcorregut 6 anys des de la terminació dels seus estudis. En aquest cas, s'estableix una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social del 50%.



Gràfic 5. Tipus de contractació

El concepte de “capacitat” és el que ha de prevaler davant el de discapacitat, el nostre objectiu serà sempre detectar les capacitats i competències de la persona

- **Contracte de formació:** La durada d’ aquest tipus de contractes no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir de 2 anys, excepte si el conveni col·lectiu d’ àmbit sectorial fixa durades diferents, sense que en cap cas es puguin superar els quatre anys. La reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social és del 50%.
- **Contracte de treball d’ interinitat** per substituir baixes per incapacitat temporal de treballadors/es amb discapacitat, durant el temps en què persisteixi la situació: s’aplicarà una bonificació del 100% de les quotes empresarials.

6.1.2 Requisits de les empreses per beneficiar-se d’ aquests avantatges fiscals

- Estar al corrent el compliment de les seves obligacions tributàries i de la Seguretat Social.
- No haver estat exclosos de l’ accés als beneficis derivats de la d’ aplicació de programes d’ ocupació per comissió d’ infraccions molt greus no prescrites.

- El contracte es formalitzarà per escrit i s’acompanyarà sol·licitud d’alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.
- El contracte haurà de ser comunicat al Servei Públic d’ Ocupació en els 10 dies següents a la seva concertació.
- En els contractes indefinits, les companyies beneficiàries estaran obligades a l’estabilitat d’aquestes persones un temps mínim de 3 anys i, en cas d’acomiadament procedent, hauran de substituir-los per altres treballadors/es amb discapacitat. D’ altra banda, en aquest tipus de contractació, la persona no pot haver tingut vincle amb l’ empresa o grup d’ empreses en els 24 mesos anteriors per un contracte similar.

6.1.3 Beneficis intangibles en la contractació de persones amb discapacitat

- Millora del clima laboral de l’ empresa.
- Millora de la reputació corporativa i del compromís social de cara al nostre equip.
- Millora de la reputació i als grups d’interès (clients, proveïdors, líders d’opinió, consumidors, accionistes, inversors, etc).
- Avantatge competitiu enfront d’ empreses del mateix sector, pel suport social i administratiu. (Prioritat en les contractacions amb l’administració per la clàusula social que contempla la Llei de contractació amb el sector públic).

- Disminució de la rotació: les persones amb discapacitat tenen un major nivell de fidelització amb l'organització per a la qual treballen, i s'hi senten vinculades; això genera que desitgin romandre per més temps en el seu lloc de treball.
- Avantatges fiscals i econòmics: la contractació d'un treballador amb discapacitat porta amb si un conjunt d'ajuts i incentius fiscals i de la Seguretat Social que augmentin el valor d'aquesta persona, quant al seu menor cost respecte a altres en el mateix lloc.

En resum, la discapacitat pot ser l'empenta per començar un nou model d'empresa, un generador de valor que no es conformi merament amb l'econòmic, sinó que a més sigui un agent de canvi en la societat en la qual desenvolupa la seva activitat.

La contratación de personas con discapacidad nos convierte en agentes de cambio de la sociedad donde desempeñamos nuestra actividad



7. ACOLLIDA DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Avui dia és de summa importància l'adopció d'estratègies perquè les persones amb discapacitat puguin desenvolupar-se en el professional a través d'itineraris personalitzats, que millorin no solament el seu treball i la seva inclusió social, sinó també el manteniment del mateix i la promoció laboral.

El departament de Persones i àrees DEI té la responsabilitat de facilitar a la persona amb discapacitat que s'incorpora en una organització certes accions que l'acompanyin i l'orientin no solament a l'empresa, sinó en l'àmbit laboral en general, per situar-los en una millor posició laboral dins i fora de la companyia

7.1 El treball amb suport

Segons el Reial decret 870/2007 es defineix com “el conjunt d'accions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de treball, prestades per preparadors laborals especialitzats, que tenen per objecte facilitar l'adaptació social i laboral de treballadors/es amb discapacitat amb especials dificultats d'inclusió laboral en empreses del mercat ordinari de treball en condicions similars a la resta de persones que exerceixen llocs equivalents.

Són uns serveis individualitzats i pretenen que les persones amb discapacitat puguin accedir, mantenir-se i promocionar-se en una empresa ordinària en el mercat de treball, amb el suport de professionals. Amb això es vol que les condicions d'aquestes persones siguin, si més no, similars a les dels que ocupen llocs equivalents”.

El programa d'empleabilitat amb suport està destinat a les persones amb discapacitat inscrits en els Serveis Públics d'Ocupació com a demandants d'ocupació a l'atur, i sempre que tinguin paràlisi cerebral, salut mental o discapacitat intel·lectual d'un grau reconegut del 33% o més, o bé que siguin persones amb discapacitat física o sensorial amb grau de discapacitat reconegut del 65% o superior.

La primera conseqüència és que els treballadors/es hauran de ser contractats per una empresa del mercat ordinari per un contracte indefinit o un contracte de durada determinada d'un mínim de sis mesos.

En realitzar contractes com a entitat pròpia amb el treballador amb discapacitat, donarà dret a les empreses als beneficis que la normativa atorga i que ja hem vist. L'ocupació amb suport ha d'estar controlat per un preparador/a laboral, que es dedica a donar suport al treballador/a i a l'empresa durant el procés d'inserció.

Entre les seves funcions hi ha la d'analitzar el perfil del treballador/a i els llocs de treball, a més de realitzar un ancoratge adequat a les necessitats de les dues parts. També facilita l'adaptació del treballador/a amb discapacitat dins de l'empresa amb programes de sensibilització per als seus companys/es.

És important l'adopció d'estratègies que puguin a favorir els itineraris personalitzats

Les empreses que duguin a terme l'ocupació amb suport es podran beneficiar de les subvencions que s' ofereixen per a aquests casos.

7.2 Acollida

El procés d'acollida és un d'aquests moments clau on transmetre els valors d'una organització a les persones del seu equip. Aquests mateixos treballadors/es, sens dubte, poden ser a futur els millors ambaixadors de la cultura i imatge de l'organització. D' aquesta manera, tindrà un equip lliurat al projecte empresarial, de manera que els processos de producció seran més eficaços. Una bona acollida contribueix a assolir tots aquests objectius, però a més té altres avantatges:

- Dóna una imatge d' organització i ordre de cara als nous membres del seu equip.
- L' adaptació a la cultura i processos per part del treballador és menor.
- El treballador/a és productiu més ràpidament.
- Augmenta el compromís cap al projecte empresarial.
- Millora la comunicació interna.
- Disminució del percentatge d'abandonament del treballador/a en els primers mesos, per una falta d'adaptació.

L'acollida és un procés clau en tota organització. La persona s'ha de poder sentir còmode i integrat des del primer moment, per això cal propiciar un entorn on se senti arrapat i que li permeti adaptar-se ràpidament al seu nou lloc de treball.

Aquest entorn ha d' estar basat a més en el respecte i la tolerància, especialment si alguna persona de l' equip té algun tipus de discapacitat. En la mesura del possible, és desitjable que es generi un entorn de treball cooperatiu i que els mateixos membres de l' equip també col·laborin en el cas que la persona amb discapacitat necessiti un suport, de manera que pugui desenvolupar tot el seu potencial.

Totes les formacions d' acollida a l' empresa, així com els documents, hauran de ressaltar la seva aposta per la inclusió i la promoció de la no discriminació entre els membres del seu equip. D'aquesta manera, totes les noves incorporacions podran saber per endavant que és possible que puguin trobar-se amb persones en els seus llocs de treball que tenen algun tipus de discapacitat.

A més de vetllar perquè s'utilitzi un llenguatge inclusiu en tots els materials d'acollida, és desitjable que també siguin accessibles per a tothom. Per exemple, utilitzant formats de lectura fàcil per a persones amb discapacitat intel·lectual o usant subtítols o audiodescriptius en cas que la persona tingui una discapacitat sensorial.

En l'Acollida és fonamental no implicar només el departament de Recursos Humans, sinó també els companys/es amb els quals tractarà el nou treballador/a, per facilitar-li el camí i perquè es creï una relació laboral bona i efectiva.

Un dels elements més bàsics perquè el treballador/a se senti realment acollit/da és que entengui perfectament quin és el seu lloc de treball: quines responsabilitats implica, quines tasques ha de realitzar, les relacions jeràrquiques que hi pugui haver, les formes de treballar, etc... A més, els seus objectius hauran d' estar molt clars en tot moment en el curt termini i, en la mesura del possible, també en el llarg. Només així la persona sabrà on estar en cada moment i què fer, per eliminar la sensació d'incertesa que sol generar el primer dia en una ocupació.

Una persona amb autoritat en el departament que rep la incorporació convé que presenti la persona, ja sigui abans que aquesta arribi o el mateix dia de la seva entrada. És recomanable que ho faci dient el seu nom i cognoms, el seu origen, el departament i lloc de treball al qual s' incorpora

7.3 Sensibilització de treballadors/es de cada centre

És de summa importància preparar l'acollida i assegurar-nos que l'equip de treball on s'incorporaran les persones amb discapacitat està sensibilitzat. Ens hem d'assegurar que l'equip coneix les necessitats d'aquestes persones i se sensibilitzen davant aquesta condició per garantir una adequada inclusió; però també que coneguin les seves capacitats, competències i necessària adaptació a les funcions a desenvolupar en el lloc de treball.

Per a això proposem realitzar activitats de sensibilització i formació en el context i la realitat que viuen les persones amb discapacitat en el seu dia a dia, les diferents tipologies de discapacitat, etc en els equips de treball on s'incorporin les persones amb discapacitat especialment dirigides als comandaments directius i intermedis, ja que és un rol clau per a l'èxit de la inclusió.

La sensibilització és un factor fonamental i que s'hauria de treballar un cop l'empresa tingui clar que vol apostar per la inclusió. A més, el recomanable és fer-ho de manera paral·lela als processos de captació de talent. Així aconseguirà permear la seua cultura inclusiva a tota l'organització, facilitant la inclusió de persones amb discapacitat en l'equip. Per a això, l'organització es pot ajudar d'un pla de comunicació interna prèviament definit i l'execució del qual sigui constant en el temps, a través dels canals de comunicació interns: intranets, apps, aules virtuals, webinars... Aquest pla s'haurà d'alimentar al llarg de temps amb les experiències pròpies de l'equip i dels treballadors/es amb discapacitat que es van integrant a la plantilla.

7.4 Gestió de la discapacitat

Adaptar el comportament al de les persones amb discapacitat implica en moltes ocasions una conducta a la qual no estem acostumats/des. Els errors que es poden cometre són de diversos tipus: ser excessivament paternalista, creure que necessiten ajuda, ignorar-los... Per això, l'element clau de la interacció amb persones amb discapacitat és la naturalitat. Alguns dels consells que es poden aplicar a totes les discapacitats són:

- Pregunta si necessita ajuda només si la persona sembla necessitar-la.
- No subestimis la persona, tenir una discapacitat no significa que estigui incapacitada
- Que la persona et marqui el ritme, concedeix tota la independència possible

Algunes recomanacions per interactuar amb una persona amb:

Discapacitat física

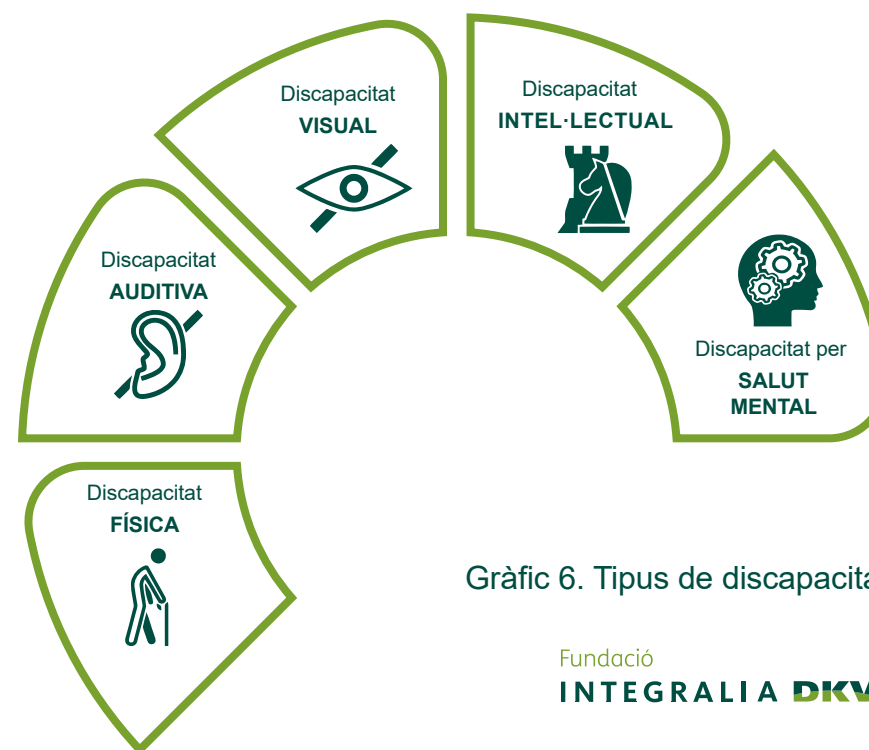
- Per parlar amb una persona en cadira de rodes o amb acondroplàsia, situar-se de front i a la seva mateixa alçada.
- No recolzar-se en la cadira de rodes o en el seu caminador ja que forma part del seu espai personal.
- Si s'està en grup, no s'ha de parlar amb la resta de persones fora del seu camp visual.
- Preguntar si necessita ajuda per transportar objectes o paquets.
- No separar-lo mai de les seves crosses, bastons o caminador.
- En companyia d'una persona que camina malament i/o utilitza al seu pas.

Discapacitat auditiva:

- Situar-se davant la persona per parlar-li.
- No parlar mai sense que t'estigui mirant i si hi ha un intèrpret parlés la persona amb discapacitat.
- Parlar amb naturalitat, vocalitzar sense exagerar
- Evitar fer sorolls innecessaris o que la sala estigui sense sorolls.
- Si no t'entén, repetir el missatge o construir-lo d'una altra manera més senzilla.
- Si no t'entenen, demanar-li que t'ho repeteixi.

Discapacitat visual:

- Identificar-se i assegurar-se que sap qui s'hi adreça o ella.
- Dirigir-se a la pròpia persona si va acompanyat.
- Mostrar l'espai on es desenvoluparà
- No absentar-se sense avisar.
- Mantenir un entorn ordenat.
- Si se l'ha de guiar, oferir el braç.
- Avisar que hi ha escales o graons.
- Ser precisos en el missatge, evitant paraules com aquí, això...



Gràfic 6. Tipus de discapacitat

Fundació
INTEGRALIA DKV

Discapacitat intel·lectual:

- Mantenir una comunicació clara, sense ambigüitats, evitant confusions.
- Tractar-lo d'acord amb la seva edat, però adaptar-se a la seva capacitat.
- Usar un vocabulari senzill, assegurar-se que ens ha comprès.
- Si en una conversa respon lentament, cal donar-li temps.
- En explicar-li alguna cosa, donar instruccions clares i concises.

Discapacitat per salut mental:

- Evitar situacions que puguin generar ansietat, com discussions o crítiques.
- Tractar de comprendre la seva situació, empatitzar amb la persona
- Respectar la confidencialitat i la seva intimitat si la persona compta sudiscapacitat.
- Desitjar estereotips, centrant-te en la persona amb les seves característiques individuals.
- Respectar el seu estil a l'hora de parlar i de comportar-se.
- En situacions de nerviosisme o desconcert, començar tranquil·litant-nos nosaltres mateixos.



Adaptar el comportament al de les persones amb discapacitat implica en moltes ocasions una conducta a la qual no estem acostumats/des

8. SEGUIMENT DELS PROFESSIONALS AMB DISCAPACITAT

8.1 Creació de la figura d' expert en inclusió i discapacitat

Una part important de l'èxit aconseguit en els centres d'Integralia ha sigut la tasca desenvolupada per la Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP) o EMS (Equips multidisciplinaris de suport), des de la qual es realitza un seguiment als treballadors/es amb discapacitat des de l'inici de la seua activitat i al llarg de la mateixa. Els tècnics de la Unitat són un referent per a aquests col·laboradors i intervenen en les situacions en què són necessaris, s'encarreguen de les adaptacions requerides en els llocs de treball i tenen comunicació fluida amb els o les responsables dels equips on hi ha les persones amb discapacitat.

Per a les empreses recomanem replicar aquesta metodologia en la seva estructura i crear dins del Departament de Persones la funció d' "**Expert/a en inclusió i discapacitat**" delegada a una o diverses persones (segons el dimensionament d'incorporacions) dedicades exclusivament al seguiment dels treballadors/es amb discapacitat. La seva tasca estarà vinculada a tot el cicle o procés d' incorporació i el seu desenvolupament: des de la valoració dels llocs de treball susceptibles de ser realitzats per persones amb discapacitat, fins a la participació en la selecció dels candidats, la seva posterior adaptació al lloc, la sensibilització del seu grup de treball, el seu seguiment, formació i desenvolupament professional. D' aquesta manera es podrà aconseguir no només la seva plena inclusió, sinó a més el seu creixement dins de l' empresa.

Per a les empreses que tenen un desplegament geogràfic ampli, proposem que l' **Expert/a en inclusió i discapacitat** compti amb establir una xarxa de mentors de discapacitat en cadascuna de les societats o centres de treball, com a col·laboradors de l'àrea.

8.2 El rol de l'expert/a en inclusió i discapacitat

A continuació, resumim alguns dels aspectes més importants del rol d'expert en inclusió i discapacitat, recollits a la Caixa d'Eines per a la diversitat de la Unió Europea d'Ocupació amb Suport (EUSE, 2014)³.

Aquest professional serà capaç de:

- Utilitzar les eines conceptuals, procedimentals i actitudinals necessàries per al treball i assessorament de les persones amb discapacitat.
- Posseir els coneixements, aptituds, destreses i habilitats necessàries per valorar adequadament la capacitat residual del treball de la persona incorporada.
- Respondre a les necessitats, avaluant, planificant i desenvolupant programes individualitzats amb l' objectiu del seu apoderament.
- Evitar els estereotips utilitzant un enfocament personalitzat que té en compte la individualitat i preferència de cada persona.
- Treballar en Equip: col·laborar de forma activa i assumir responsabilitats per contribuir a la consecució dels objectius marcats.

³ EUSE (2014). Caixa d'Eines per a la diversitat de l'EUSE (European Union of Supported Employment) per a la pràctica de l'Ocupació amb Suport [European Union of Supported Employment Toolkit]. Dundee: European Union of Supported Employment. Pàgines 123-131. https://sid.usal.es/docs/F8/FDO26849/Caja_herramientas_EUSE_2014.pdf

- **Facilitar** el compromís de l'empresari/a cap a la diversitat destacant els avantatges de la inclusió com a avantatge per a l'empresa.
- **Orientar** sobre els ajustos raonables als processos d' inclusió laboral, plans d'acollida al nou treballador/a, procés de suport i conscienciació sobre discapacitat a l'empresa, formació dels cossos humans de suport natural.
- **Analitzar i promoure** les condicions d' accessibilitat, anàlisi de l' lloc laboral i tasques.
- **Participar** i assessorar en els processos de reclutament i selecció de candidats/es per a la incorporació de persones amb discapacitat.
- **Liderar** els processos d'acollida dels nous treballadors/es.
- **Coordinar** el seu itinerari de formació inicial i contínua.
- **Realitzar** el seguiment personalitzat per aconseguir l' estabilitat i permanència en el seu lloc.
- **Organitzar** activitats de sensibilització envers les persones amb discapacitat entre els comandaments directius, mitjans i la resta de la plantilla de treballadors/es.

És important tenir una visió global i mantenir un contacte continu amb la persona amb discapacitat d' acord amb les seves circumstàncies personals i professionals.

8.3 Seguiment i avaluació del treballador amb discapacitat

El seguiment és el monitoratge de l' actuació laboral de la persona amb discapacitat i del seu entorn. Ha de ser continuat en el primer mes i realitzar-se un nou control al final del tercer i sisè mes; o a requeriment per situacions extraordinàries. Aquest acompanyament

ha de considerar l' compliment mentre es desenvolupa la tasca, les relacions interpersonals, la comunicació, la capacitat, etc., per tal de garantir l' estabilitat i permanència en el seu lloc.

L' avaluació és la que permetrà mesurar les fites i desafiaments i dissenyar els següents passos.

Es presenten casos que requereixen un termini lleument més llarg per a l'aprenentatge de les funcions a realitzar, és important brindar-li al treballador aquesta possibilitat ja que l'empresa rebrà a canvi, un col·laborador segur i compromès amb els objectius organitzacionals. El seguiment del nou treballador/a durarà el temps que sigui necessari segons la persona, el càrrec i el tipus de discapacitat.

L' avaluació és la que permetrà mesurar les fites i desafiaments i dissenyar els següents passos. La preocupació dins d' aquesta etapa, és observar el procés d' adaptació que ha tingut la persona a l' empresa i valorar els esforços per part de l' organització per aconseguir la inclusió del treballador.

És important tenir una via de comunicació i suport entre el treballador i l' empresa, ja que és fonamental per assolir els objectius comuns i avançar en nous reptes.

8.4 La modalitat de treball amb suport

El treball amb suport serà necessari quan s'incorpori a la plantilla de l'empresa persones amb discapacitat intel·lectual o discapacitats més severes. Segons el Servei Públic d'Ocupació Estatal –SEPE– “s'entén per ocupació amb suport el conjunt d'accions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de treball, prestades per preparadors/es laborals especialitzats, que tenen per objecte facilitar l'adaptació social i laboral de treballadors/es amb discapacitat amb especials dificultats d'inclusió laboral”.⁴

Els destinataris finals del programa d'ocupació amb suport seran treballadors/es amb discapacitat inscrits en els Serveis Públics d'Ocupació com a demandants d'ocupació no ocupats, així com treballadors/es amb discapacitat contractats per Centres Especials de Treball, sempre que, en ambdós casos, es trobin en algun dels supòsits que es descriuen a continuació:

- Persones amb paràlisi cerebral, persones amb discapacitat per salut mental o persones amb discapacitat intel·lectual amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33%.
- Persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 65%.

Els treballadors/es hauran de ser contractats/des per una empresa del mercat ordinari de treball mitjançant un contracte indefinit o de durada determinada, com a mínim de 6 mesos.

Per conèixer més sobre aquesta modalitat suggerim consultar la informació actualitzada publicada al SEPE i contactar amb entitats especialitzades a treballar amb persones amb els tipus de discapacitats esmentades anteriorment.

⁴ SEPE <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>



9. TELETREBALL

Teletreball: una oportunitat per a les persones amb discapacitat

El treball a distància és gran alternativa per facilitar la contractació de persones amb discapacitat. Una modalitat de treball que ha augmentat exponencialment arran de la pandèmia i que ha demostrat tenir nombrosos beneficis, tant per al treballador/a com per al sector empresarial.

En el cas de les persones amb discapacitat, pot millorar la seva ocupabilitat pels motius següents:

1. **Estalvia temps i esforç físic en els desplaçaments.** Les persones amb mobilitat reduïda agraeixen invertir un menor esforç en desplaçaments al lloc de treball.
2. Com que el teletreball pot incloure flexibilitat horària, això facilita no només la **conciliació de la vida laboral i familiar, sinó que també pot reduir la incidència de baixes per tractaments mèdics davant la possibilitat de treballar i compensar la jornada, adaptant els horaris.**
3. Si bé és important per a una bona inclusió laboral de la persona amb discapacitat, la interacció amb companys en un espai comú, es poden implementar reunions telemàtiques periòdiques amb grups de treball, destinades a compartir experiències.

Des del punt de vista de la contractació, destacar que la persona que teletreballa mantindrà els mateixos drets que un treballador/a presencial. Per la qual cosa la remuneració, el tipus de jornada, els

descansos, formació i les mesures de prevenció de riscos laborals seran igual que quan realitzava la seva jornada en el centre de treball.

El teletreball tindrà els mateixos beneficis per a la contractació de persones amb discapacitat que la modalitat de treball presencial. No només els beneficis econòmics que aporten a l'empresa la contractació i manteniment del lloc de treball de persones amb discapacitat, sinó també allò més intangibles que esmentem anteriorment.

Per a persones amb discapacitat o sense, s'estableix **prioritat** del treballador a distància per accedir a la modalitat presencial, així com un dret de reversió a la modalitat que s'estava desenvolupant amb anterioritat. Es podran establir preferències d'acord amb les circumstàncies personals o familiars, evitant en tot cas la perpetuació de rols i estereotips de gènere. Els convenis col·lectius tindran competències per establir altres preferències, així com per ordenar les prioritats establertes en la pròpia llei (article 8).

En síntesi, el treball a distància representa un assoliment important per a les persones amb discapacitat, perquè els permet aportar el seu talent amb menor desplaçament, permetent-los una gran flexibilitat i avantatges gràcies a les noves tecnologies que fan que el treball sigui més accessible.

L'empresa pot utilitzar totes les modalitats de contractes establertes en la legislació vigent, a més dels contractes específics per a persones amb discapacitat a través dels denominats "Enclavaments Laborals" que tenen associades diferents bonificacions i subvencions en funció del treballador/a amb discapacitat que hagi de ser contractat.

És per això que és recomanable per a les empreses sospesar aquesta modalitat de treball, en la mesura que es pugui, en el seu objectiu d' inclusió laboral de persones amb discapacitat en les seves organitzacions.

Els articles més interessants i relatius a la discapacitat a tenir en compte del **Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre**, que regula el de treball a distància són els següents:

Es fa especial esment a **la igualtat de tracte i d' oportunitats i no discriminació** entre aquelles persones que desenvolupin el treball a distància i aquells que ho facin en el centre de treball de l' empresa.

Els treballadors/es que realitzin la seva activitat a distància tindran els **mateixos drets i mateixes oportunitats** a la promoció professional.

Es regula el **dret a la prevenció de riscos laborals del treballador/a a distància**, amb una avaluació de riscos que haurà de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball no presencial.⁴

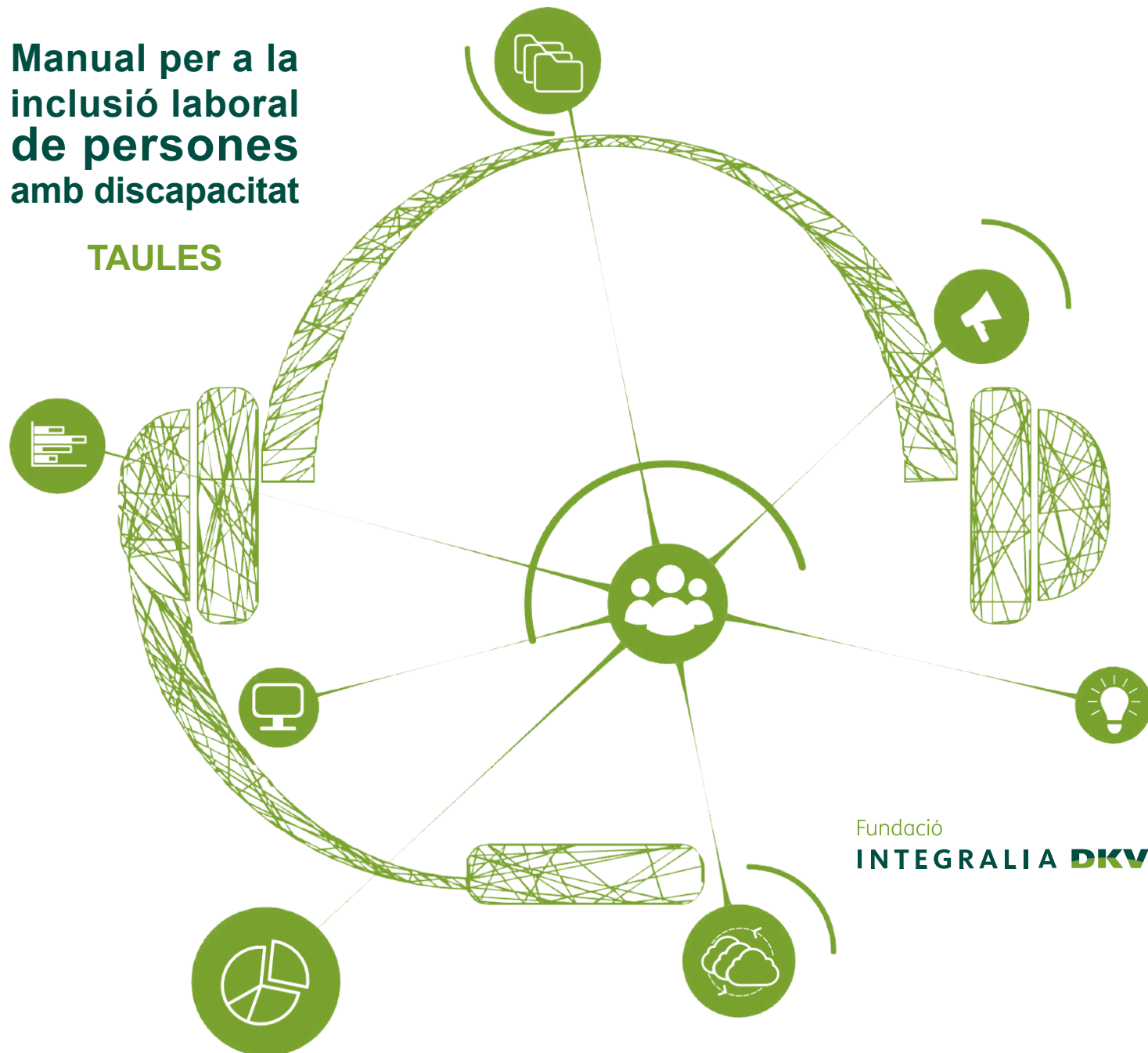
⁴ Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre



Fundació
INTEGRALIA DKV

Manual per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat

TAULES

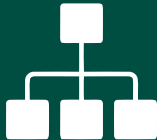


Fundació
INTEGRALIA DKV

Taula 1. Tipus de Discapacitat

Discapacitat FÍSICA  Està relacionada amb el cos i òrgans en general, originades al sistema múscul esquelètic, nerviós, digestiu, urogenital, endocrí, pell i neoplàsies.	Discapacitat ORGÀNICA  Podem parlar de la discapacitat orgànica quan l'afectació resideix als òrgans i les vísceres, és a dir, quan està afectat l'aparell respiratori, urinari i immunològic. Finalment, es poden incloure en aquesta categoria els dèficits de les estructures musculars relacionades amb el moviment de les extremitats.	Discapacitat SENSORIAL  Originada a l'aparell visual, oïda, gola i estructures en el llenguatge. Principalment es distingeixen: • Discapacitat visual • Discapacitat auditiva • Discapacitat de la parla	Discapacitat INTEL·LECTUAL  Funcionament intel·lectual inferior a la mitjana, que coexisteixi juntament amb limitacions en 2 o més de les àrees d'habilitats d'adaptació següents: salut i seguretat, continguts escolars funcionals, lleure i treball. Cal manifestar-ho abans dels 18 anys.	Discapacitat per SALUD MENTAL  Trastorns en comportament adaptatiu previsiblement permanents. L'origen pot ser provocat per diversos trastorns mentals com la depressió major a esquizofrènia, el trastorn bipolar, els trastorns de pànic i ansietat
---	---	--	---	---

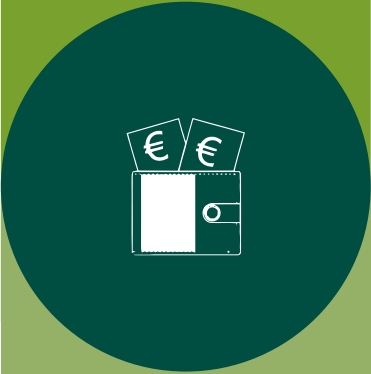
Taula 2. Passos proposats per a l' anàlisi de llocs

ON?	QUÈ FA?	AMB QUÈ?	COM HO FA?	EN QUÈ CONDICIONES AMBIENTALS I FACTORS DE RISC?
 Informació general de l'empresa: Nom Direcció Contactes Web Tipus de contracte Durada Salari Horari Personal a càrrec Nombre d'empleats Grandària Canvis de personal Té empleats amb discapacitat	 Llistat de tasques Essencials Diàries Periòdiques Ocasionals Tasca crítica es considera quan: Si no s'executa correctament, ocasiona una pèrdua greu durant o després de realitzar-la. Hi ha la possibilitat que afecti una altra persona.	 Ús d'equips Mobiliari Màquines Eines Estris	 Demandes Cognitives Sensorials Física Comunicació Actituds Autonomia	 Factors ambientals Temperatura So/ruit Il·luminació Pols Humitat etc. Factors de Reg Si hi ha algun risc al lloc de treball

Taula 3. Factors a tenir en compte per fer que les ofertes d'ocupació siguin més inclusives

Llenguatge	Compromís, diversitat i inclusió	Descripció de l'oferta	Nivell d'estudis	Competències	Idioma	Lloc de treball
						
Utilitza un llenguatge senzill perquè les persones amb discapacitat de qualsevol tipus puguin entendre les ofertes i postular-s'hi... plantejar-se adaptar-ho en format de "Llenguatge fàcil". D'igual manera, utilitza un llenguatge no sexista de les ofertes així com evitar paraules que transmetin estereotips.	Incloem a la descripció de l'empresa el nostre compromís amb la inclusió i especialment l'interès d'incorporar persones amb discapacitat a la plantilla.	Incorporar amb el major detall possible les funcions del lloc de treball, així com les exigències físiques, tals com: estar dret, assegut, desplaçaments, ús d'eines, exigències sensorials com la visual, i/o auditiva, exigències relacionals com treball en equipo, treball sota pressió, flexibilitat, maneig de tensions i conflictes altres.	No cal exigir un determinat títol oficial quan no és imprescindible per a la realització de les tasques del lloc anunciat. Una de les dificultats més grans de les persones amb discapacitat és no posseir certificats de formació.	Inclou les competències que necessita la persona que exerceix el lloc de treball.	L'exigència d'un segon idioma és un dels obstacles més comuns a les ofertes i fan que els candidats s'autoexclouin. Si realment no és imprescindible cataloguem-ho com un requisit valorable o fins i tot ni ho esmentem	Deixar el més clar possible la direcció del lloc de treball, ja que el desplaçament és un factor vital, especialment per les persones amb mobilitat reduïda. Pot ser un factor determinant per apuntar-se a una oferta. De la mateixa manera, hauríem d'incloure si les instal·lacions siguin accessibles o no, per no trobar-les en la situació d'haver de descartar per aquest motiu.

Taula 4. Bonificacions/Subvencions a la contractació

Bonificacions i subvencions a temps complet	Bonificacions i subvencions a temps parcial	Deduccions	Subvenció per adaptació al lloc
			
... poden anar des de 4.500 €/any fins a 6.300 €/any en funció del grau de discapacitat, edat i sexe, i a més rebràs una subvenció única de 3.907 € per contracte indefinit.	... la bonificació anirà en funció de la jornada pactada. Aquesta proporció també s'aplica a la subvenció única per contracte de 3.907 €.	... deducció de la quota íntegra de l'Impost de Societats en la quantitat de 9.000 € per cada treballador amb discapacitat contractat (grau entre 33% i 65%) i 12.000 € si el grau és igual o superior al 65%, sempre que la contractació suposi un increment en la mitjana de treballadors/es amb discapacitat a la plantilla.	... a més, l'empresa percebrà una subvenció de fins a 901,52 € per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció.

Taula 5. Bonificacions/Subvencions a la contractació

Bonificacions i subvencions a temps complet	Bonificacions i subvencions a temps parcial	Subvenció per adaptació al lloc
		
Bonificació de les quotes de la Seguretat Social que poden anar des de 4.500 €/any fins a 6.300 €/any, en funció del grau de discapacitat, edat i sexe del treballador/a	La bonificació de les quotes serà proporcional a la jornada pactada. Aquesta proporció també s'aplica a la subvenció única per contracte de 3.907 €.	L'empresa percebrà una subvenció de fins a 901,52 € per a l'adaptació de llocs de treball

Taula 6. Tipus de contractació

Contracte en pràctiques	Contractes de formació	Contracte de treball d'interinitat
		
La llei permet contractar titulats/des sempre que no hagin transcorregut sis anys des de la terminació dels seus estudis. En aquest cas, s'estableix una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social del 50% per contingències comunes durant tota la vigència del contracte (entre 6 mesos i 2 anys).	La durada d'aquest tipus de contractes no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir de 2 anys (excepte si el conveni col·lectiu fixa altres durades, sense superar els 4 anys). La reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social és del 50% per contingències comunes.	Per substituir baixes per incapacitat temporal de treballadors/es amb discapacitat, durant el temps en què persisteixi la situació, s'aplicarà una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social.

Taula 7. Tipus de discapacitat

Discapacitat FÍSICA 	Discapacitat AUDITIVA 	Discapacitat VISUAL 	Discapacitat INTEL·LECTUAL 	Discapacitat per SALUT MENTAL 
• Per parlar amb una persona amb cadira de rodes o amb acondroplàsia, situar-se de front a la mateixa alçada. • No recolzar-se a la cadira de rodes o al seu caminador ja que forma part del seu espai personal. • Si esteu en grup, no heu de parlar amb la resta de persones fora del seu camp visual. • Preguntar si necessiteu ajuda per transportar objectes o paquets. • No separar-lo mai de les seves croses, bastons o andador. • En companyia d'una persona que camina a poc a poc i/o utilitza croses ajustar-se al pas.	• Situar-se davant de la persona per parlar-li. • No parlar mai sense mirar-te i si hi ha un intèrpret parlar a l'e persona amb discapacitat. • Parlar amb naturalitat, vocalitzar sense exagerar ni cridar. • Evitar fer sorolls innecessaris p que la sala estigui sense sorolls externs. • Si no us entén, repetir el missatge o construir-lo d'una altra manera més senzilla. • Si no ho entens, demanar-li que et repeteixi	• Identificar-se i assegurar-se que se sap qui s'hi dirigeix. • Adreçar-se a la pròpia persona si va acompanyat. • Mostrar l'espai on es vol desenvolupar. • Mantenir el seu entorn ordenat. • Sóc se li ha de treure, oferir el braç. • Avisar que hi ha escales o esglaons. • Ser precisos al missatge, evitant paraules com aquí, això.	• Mantenir una comunicació clara, sense ambigüitats, evitant confusions. • Tractar-lo d'acord amb la seva edat, però adaptar-se a la seva capacitat. • Usar un vocabulari senzill, assegurar-se que ens ha comprès. • En explicar alguna cosa, donar instruccions clares i concises.	• Evitar situacions que demanen generar ansietat, com ara discussions o crítiques. • Intentar comprendre la seva situació empatitzar amb la persona. • Respectar la confidencialitat i la seua intimitat si la persona compta la seua discapacitat. • Rebutjar estereotips centrant-te en la persona amb les seves característiques individuals. • Respectar el seu estil a l'hora de parlar i comportar-se. • En situacions de nerviosisme o desconcert, començar tranquil·litant-nos nosaltres mateixos.

Manual per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat



Ajuntament de
Sant Just Desvern

Fundació | 25 anys i
INTEGRALIA DKV



FundacionDKVIntegralia



www.dkvinTEGRALIA.org



@DKVIntegralia



fundacion@dkvinTEGRALIA.org



Fundación Integralia DKV



Fundación Integralia DKV