

MANUAL SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO



Este documento es resultado del
desarrollo del proyecto POISES
financiado por



Manual de Servicios de Empleo con Apoyo.

1ª edición: junio 2018

Autores

Ángeles Pérez - Adisli
José Luis Zuñil - Afanias
Esther Santos- Aleph Tea
Laura Castro - Amifp
Carlos López - Apadis
Gema Pallares - Asperger Madrid
Alberto Rubio - Aspimip
Juan Manuel Gallardo - Astor
David Barca - Avante 3
Ángela Roldán - Fundación Ademo
Richard Gonzalez - Fundación Apascovi
Catalina Palomino - Fundación Aprocor
Laura López - Fundación Carlos Martín
Ana Isabel Herrera - Fundación Juan XXIII Roncalli
Begoña Escobar – Fundación Síndrome Down Madrid
Javier Lería – Grupo AMÁS
Rubén Ortiz – Grupo Envera

Autores y coordinación: Plena Inclusión Madrid

Concepción Gómez
Ana López

Colaboradores

Alfonso Gutiérrez - AESE

Diseño: AD-DO

Imprime: Afanias Industrias Gráficas

Edita: Plena Inclusión Madrid

Avenida Ciudad de Barcelona 108, escalera 2. Bajo D.
28007 Madrid

Teléfono: 91-501 83 35

info@plenamadrid.org

<https://plenainclusiionmadrid.org>

Depósito legal: M-21621-2018

Prólogo

Este documento recopila la metodología empleada por los 18 servicios de empleo del movimiento asociativo Plena Inclusión Madrid que, bajo la denominación REDempleo, trabajan día a día por avanzar hacia la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Con su publicación pretendemos dar a conocer la manera de trabajar de estos servicios, que lo hacen bajo la metodología del Empleo con Apoyo. Una manera de hacer, consensuada por los expertos de REDempleo, y que garantiza la calidad de las intervenciones en los proyectos orientados a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Su dilatada experiencia avala la garantía de éxito de esta manera de trabajar que ahora, ponemos negro sobre blanco en este documento, que hace un interesante recorrido por la reciente historia y la expansión del Empleo con Apoyo.

Este trabajo no es un documento de interés exclusivo para los profesionales de sector, sino que puede convertirse en una pieza clave que sirva de orientación y soporte a las empresas que, por primera vez, quieran abordar la contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. También es un material de consulta para las familias cuyos hijos e hijas acceden por primera vez al mercado de trabajo, y por supuesto, para todas aquellas entidades orientadas a otros colectivos en riesgo de exclusión, que se plantean el establecer la metodología del Empleo con Apoyo.

Entre todos: entidades sociales, empresas y familias, tenemos la obligación moral y cívica de poner en marcha los mecanismos necesarios para eliminar las barreras que impiden el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, y especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo quienes, una vez más, se encuentran en una situación de clara desventaja. Todos, tenemos que estar informados y romper nuestros propios tabúes y prejuicios, y luchar por generar oportunidades para que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tenga la oportunidad de contribuir, a través del empleo, al desarrollo y la construcción social, ejerciendo sus derechos ciudadanos.

En definitiva, Plena Inclusión Madrid, a través de REDempleo, pone a disposición de todos este manual de Empleo con Apoyo, desde su apuesta decidida a seguir luchando y defendiendo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y hacerlo con los apoyos que requiera, en entornos y condiciones iguales a las de sus pares, es decir, a las de sus compañeros de trabajo.

Gracias a todas y cada una de las entidades y profesionales que participan en REDempleo y que han hecho posible la creación de este manual colaborativo, y a Fundación ONCE y al Fondo Social Europeo, sin cuya contribución económica, este proyecto no saldría adelante.

Mariano Casado
Presidente de Plena Inclusión Madrid

Índice

1.

Empleo con Apoyo

9

Definición de Empleo con Apoyo	9
El origen de Empleo con Apoyo	9
Situación actual del Empleo con Apoyo en España	12
Legislación y Empleo con Apoyo	14
Acercamiento a modelos nacionales de Empleo con Apoyo	17
Acercamiento a modelos internacionales de Empleo con Apoyo	18
Factores que afectan a la sostenibilidad de los servicios de Empleo con Apoyo en distintos países	21



Definición de los servicios de Empleo con Apoyo REDempleado	25
Principios metodológicos de REDempleado	27
Valores de REDempleado	28
Código ético de REDempleado	29
Misión	31
Visión	31
Objetivos de REDempleado	31
Mapa de procesos del Empleo con Apoyo	34
Procesos clave para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	34
Procesos clave para empresas	47
Procesos estratégicos	59
Procesos de soporte	62
Perfiles profesionales servicio de Empleo con Apoyo	68

Empleo con Apoyo

Definición de Empleo con Apoyo

Es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible, en trabajo y sueldo, a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

El origen del Empleo con Apoyo

El Empleo con Apoyo, como sistema de apoyo estructurado, surge durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, entre ellos, **Paul Wehman** (1981), **Frank Rusch** (1986), **David Mank** (1986) que demostraron que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podían trabajar si se les daba un apoyo adecuado.

En sus inicios el Empleo con Apoyo estuvo dominado por experiencias de rehabilitación ocupacional que tenían como denominador común la formación previa y específica en tareas laborales antes de su inserción en el puesto de trabajo. Se trata de un modelo de formación y emplazamiento, “Train and place”, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994). Progresivamente, se introdujo la figura de un monitor ocupacional que ofrecía apoyo estructural a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el puesto de trabajo. Tras esta innovación, se plantea primero colocar en el puesto de trabajo y después formar en las tareas específicas: “Modelo Place And Train”, es decir, de emplazamiento y formación (Langford y Lawson, 1994). Este modelo evolucionó hacia una estrategia de “Emplazamiento - Formación - Mantenimiento” para conseguir una estabilidad en el puesto de trabajo cuando el preparador laboral se retira y se establecen los apoyos naturales. Parson et al., (2001) demostró que la combinación de acciones de formación y apoyo dentro y fuera del puesto de trabajo, “Off-Site/On-Site”, tenía resultados más exitosos que otras acciones.



En España el Empleo con Apoyo se inicia en el año 1989 con el proyecto AURA, considerado la primera experiencia de Empleo con Apoyo dirigida a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, que tenía como objetivo la integración socio laboral de personas con Síndrome de Down en empresas ordinarias.

Más tarde, tuvo lugar en Mallorca el **Iº Simposio Internacional de Empleo con Apoyo** (1991), con la finalidad de dar a conocer públicamente el programa de Empleo con Apoyo, formada por 87 entidades.

En 1993 se funda la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), principal impulsora de esta metodología en nuestro país. Ese mismo año nace la European Union of Supported Employment (EUSE), siendo los países fundadores Alemania, España, Holanda, Irlanda, Portugal, y Reino Unido.

En 1994 se celebra la **Iº Conferencia EUSE en Rotterdam** (Holanda) en la que se incide especialmente en la metodología del Empleo con Apoyo.

En 2008, tiene lugar el **Iº Simposio Iberoamericano de Empleo con Apoyo** titulado “Inclusión laboral, un compromiso de todos” con el objetivo de difundir la metodología a partir de las experiencias de España y Argentina.

Recientemente, se celebró en Belfast, la **Iº Conferencia Mundial en Empleo con Apoyo** (1st World Conference on Supported Employment), (2017) “El Empleo para todos”, donde los países participantes analizaron la necesidad de empezar a trabajar “nuevas realidades”: ampliar el Empleo con Apoyo a personas con más necesidades de apoyo y extender el campo de trabajo a otras áreas como el acceso al ocio, la cultura, la autonomía y la propia formación como una parte más del proyecto vital de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

I^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Palma Mallorca 1991

I^º

II^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Oviedo 1994

II^º

III^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Barcelona 1996

III^º

IV^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Tenerife 1998

IV^º

V^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Murcia 2000

V^º

VI^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Salamanca 2002

VI^º

VII^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Barcelona 2005 (Congreso Nacional y Congreso Mundial)

VII^º

VIII^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Valencia 2007

VIII^º

IX^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Bilbao 2009

IX^º

X^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Ciudad Real 2010

X^º

XI^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Madrid 2013

XI^º

XII^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Cordoba 2016

XII^º

XIII^º Simposio Internacional de Empleo con Apoyo
Burgos 2018

XIII^º

INTERNACIONAL

I^º 1^ª Conferencia EUSE de Empleo con Apoyo
Holanda 1994

I^º

III^º Conferencia EUSE de Empleo con Apoyo
Oslo 1997

III^º

V^º Conferencia EUSE de Empleo con Apoyo
Praga 2008

V^º

VII^º AMSTERDAM de Empleo con Apoyo
Amsterdam (2019)

VII^º

IV^º Conferencia EUSE de Empleo con Apoyo
Helsinki 2003

IV^º

VI^º Congreso Mundial de Empleo con Apoyo
Belfast 2017

VI^º

Gráfico 2. Trayectoria del Empleo con Apoyo.

Situación actual del Empleo con Apoyo en España

El informe publicado en el año 2017 por ODISMET (Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE), en el que se recogen y analizan diferentes variables relacionadas con la tasa de actividad de personas con discapacidad en el año 2015, indica que:

- Sólo 1 de cada 4 personas con discapacidad tenía empleo en el año 2015. Casi 1.200.000 personas con discapacidad son inactivas en España.
- La cifra se agrava más cuando hablamos de personas con discapacidad intelectual, ya que sólo 1 de cada 5 personas en edad laboral, estaban ocupadas (20% de la población) en 2015.
- Sólo el 34,8% de las personas con discapacidad intelectual cuenta con el título de Educación Secundaria Obligatoria.

Se pone de manifiesto que las personas con discapacidad, y más concretamente, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, continúan hallando más barreras para acceder al mercado de trabajo y poder desarrollar una actividad profesional, partiendo de la base de que la mayoría de estas personas no posee estudios o son estudios primarios.

Esto hace imprescindible poner en marcha estructuras específicas que fomenten el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

De este modo se ha ido creando una estructura sólida y coordinada para generar oportunidades de acceso laboral: centros ocupacionales, centros especiales de empleo y servicios de empleo para el acceso al mercado ordinario a través de la metodología del Empleo con Apoyo. Se ha dibujado así un proceso integrado, que guía la transición del empleo protegido, en el que la persona puede ir desarrollando competencias laborales hasta estar preparada para el empleo ordinario, objetivo final de las políticas de empleo.

En este sentido los Servicios de Empleo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, se han constituido como una respuesta eficaz a la atención e intermediación laboral, evolucionando desde sus inicios hasta la actualidad.

El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) ha elaborado en colaboración con la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), la encuesta “Realidad, situación, dimensión y tendencias del Empleo Con Apoyo en España en el horizonte del año 2020” de la que se extraen las siguientes conclusiones:

Programas y servicios de Empleo con Apoyo.

- El 58% de los servicios de Empleo con Apoyo es anterior a 2005. Se trata, por tanto, de organizaciones consolidadas, con larga experiencia y, en su gran mayoría, adscritas a una o varias redes de colaboración.
- La estructura de los servicios es pequeña o mediana, con una mayoría de profesionales dedicados a la preparación laboral, en condiciones de estabilidad laboral y jornada completa. Son organizaciones de alta dependencia de la financiación pública.

Colectivo destinatario de los Servicios de Empleo.

- El 74,5% de las entidades consultadas trabaja con personas con discapacidad intelectual. El 19,1% de las entidades trabaja apoyando a personas con trastorno del espectro autista, y con ese mismo porcentaje se encuentran las personas con discapacidad múltiple o pluridiscapacidad, seguidas de personas con enfermedad mental.
- El 55,3% atiende a un solo perfil de discapacidad y el 27,7% a dos o más perfiles.

Profesionales de los Servicios de Empleo.

- En 2016, el 38,3% de las entidades tenía entre 3 y 5 profesionales en su servicio de Empleo con Apoyo; el 19,1% tenía entre 6 y 9 profesionales y el 8,5% 10 o más profesionales, mientras que el 14,9% sólo disponía de 1 a 2 profesionales para el desarrollo de los servicios de empleo.
- Respecto al perfil profesional de los técnicos del servicio, destaca la relevancia del preparador laboral: el 97,4% de las entidades cuenta con esta figura.
- Con relación a la situación contractual de los profesionales, el 76,3% de los preparadores laborales cuenta con un contrato a jornada completa. El personal de gestión en un 72% y los prospectores laborales en un 65,5%.
- Respecto al tipo de contrato, se observa que el 91,7% del personal de gestión cuenta con un contrato indefinido. Este porcentaje es del 81,4% para los prospectores de empleo y del 70,4% en el caso de los preparadores laborales.

Número de personas atendidas por los servicios de Empleo con Apoyo

- Durante 2016 las entidades encuestadas atendieron un total de 2.193 personas con discapacidad intelectual, de las cuales fueron contratadas 208 personas con discapacidad intelectual.

Tipo de Contrataciones

- El 36,5% fue contratado con jornada completa.
- El 39,5% de las personas con discapacidad intelectual tuvo un contrato indefinido.
- 127 personas con discapacidad intelectual pasaron definitivamente al mercado ordinario y ya no precisan apoyos del Servicio de Empleo con Apoyo.

Estructura financiera

- Es importante señalar que el Empleo con Apoyo se ha desarrollado incluso en ausencia de marcos legales y financieros específicos, pero cuando han existido estos últimos las iniciativas han proliferado.
- El presupuesto medio de un servicio de Empleo en 2016, según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, era de 119.006,33 €, siendo el máximo 326.488,23 € y el mínimo 11.704,41 €.
- Los resultados de la encuesta muestran también el grado de incidencia de las distintas fuentes de financiación en los servicios de Empleo con Apoyo. De esta manera, las vías de financiación con más incidencia en el servicio fueron: la financiación pública autonómica (37%), otras Administraciones Públicas (incluyendo los fondos europeos) el 37% y obras sociales, fundaciones y entidades no lucrativas el 28,8% de la financiación total del servicio.
- La falta de financiación y la ausencia de legislación que la ampare, son las principales preocupaciones de los Servicios de Empleo con Apoyo en España. El actual Real Decreto de Empleo con Apoyo 870/2007, supone un escaso apoyo ya que apenas el 13,3% se benefician de esta ayuda, según el informe Contrataciones Empleo con Apoyo elaborado por AESE en 2016.

Legislación y Empleo con Apoyo

La **Convención de Derechos de las personas con discapacidad**, Nueva York 13 de diciembre 2006 apuesta de manera clara por el Empleo con Apoyo y en su **artículo 27. Trabajo y Empleo** menciona que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.” Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas.

La **Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (2013) en su **artículo 37.1 Tipos de empleo de las personas con discapacidad** dispone que: “Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las Administraciones Públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.”

Asimismo, en su **artículo 37.2 Tipos de empleo de las personas con discapacidad**: “dice que: Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de Empleo con Apoyo; b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; c) Empleo autónomo.” De tal modo, en el **artículo 41 Servicios de Empleo con Apoyo**, se contempla la siguiente definición: “Los servicios de Empleo con Apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de Empleo con Apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.”

Es la primera vez que se hace una clasificación de los tipos de empleo a través de los que una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo puede ejercer su derecho al trabajo.

Mediante el **Real Decreto 870/2007, de 2 de julio**, se regula el programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El **artículo 2 Definición de Empleo con Apoyo** “se entiende por Empleo con Apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.” Es la primera vez que se define el Empleo con Apoyo.

El Real Decreto contempla, al menos, las siguientes acciones:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de Empleo con Apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.

- c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo.
- f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

El **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo asume como objetivos en el **artículo 2**. “d) **Asegurar políticas adecuadas de integración laboral** dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, **personas con discapacidad** y parados de larga duración, mayores de 45 años. (...) h) **Proporcionar servicios individualizados** a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.”

Asimismo, en el **artículo 10. Eje 3** Incluye las actuaciones que tienen por objeto **incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo**, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación **de las personas con discapacidad**, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.”

El **artículo 30. Colectivos Prioritarios** asume que: “El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, **programas específicos destinados a fomentar el empleo** de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, **personas con discapacidad** o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería.”

Este mismo Real Decreto establece que corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos. Por este motivo, encontramos diferencias en la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo relacionadas con la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en las diferentes autonomías.

Acercamiento a modelos nacionales de Empleo con Apoyo

La mayoría de entidades que presta servicios a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el territorio nacional apuestan por la metodología de Empleo Con Apoyo para favorecer el acceso al empleo ordinario, encontrando diferentes modelos en los distintos territorios. Mientras que existen Comunidades Autónomas en las que las políticas activas de empleo las realizan directamente entidades especializadas en la atención a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en colaboración con el Gobierno; en otras, son directamente asumidas desde la Administración. Cabe mencionar las siguientes Comunidades Autónomas:

- **Baleares:**

El servicio destinado a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo está concertado con el Instituto Mallorquí d'Afers Socials (IMAS). Es un organismo autónomo que depende de la Conselleria de Benestar Social del Consell de Mallorca. También se encuentra financiado por el SOIB (Servicio de Ocupación de las Islas Baleares). Tiene como peculiaridad que las personas son contratadas durante la Formación Profesional Dual en Centros Especiales de Empleo.

- **Cataluña:**

AURA Fundació fue la primera entidad en desarrollar la metodología del Empleo con Apoyo para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo pudiesen acceder al empleo ordinario. Posteriormente, y en colaboración con el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, se constituyó la Asociación de Empleo con Apoyo Catalana (ACTAS).

- **Ciudad Real:**

La Ley de Garantía de los Derechos de las personas con discapacidad de Castilla La Mancha en su artículo 36, define los servicios de capacitación sociolaboral en los servicios de Empleo con Apoyo como “un servicio de carácter transdisciplinar que tiene como objetivo principal fomentar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, dotándoles de apoyos personales sobre la base de sus preferencias e intereses, con el uso exclusivo de los recursos comunitarios y desde la perspectiva del fomento de la conducta autodeterminada y la capacitación comunitaria.”

- **Murcia:**

El Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) de Murcia desarrolla un servicio denominado “Formas innovadoras de integración laboral de personas con discapacidad: Empleo con Apoyo-Gabinete de Orientación para personas con discapacidad” cuyo objetivo es favorecer la inserción laboral en empresas normalizadas de las personas con discapacidad intelectual, parálisis cerebral, enfermedad mental o sensorial que se encuentran desempleadas e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF.

- **País Vasco:**

El País Vasco cuenta con un ForoEca con la finalidad de visibilizar la metodología de Empleo con Apoyo, coordinar actuaciones de intermediación ante las Instituciones Públicas y tejido empresarial del País Vasco y promover actuaciones en el ámbito de la formación, conocimiento e innovación. El ForoEca está financiado por entidades públicas y privadas, el Gobierno Vasco, Lanbide – Servicio Vasco de Empleo y las Diputaciones Forales.

Acercamiento a modelos internacionales de Empleo con Apoyo

Desde que nació el Empleo con Apoyo en los Estados Unidos, cada vez más organizaciones internacionales, como Inclusión Internacional, están promoviendo esta alternativa laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El Empleo con Apoyo se está convirtiendo en una realidad en países con situaciones sociales, económicas y políticas muy diferentes. Estas iniciativas se están sucediendo en países como Alemania, Australia, España, Inglaterra, Perú o Zambia. Ello ha permitido que cada vez haya un mayor número de personas con discapacidad accediendo a empleos normalizados. No obstante, con algunas excepciones, sigue habiendo una carencia de legislación a nivel nacional sobre el Empleo con Apoyo. Por esta razón, en los países europeos estas iniciativas se han venido desarrollando gracias a programas europeos como el Horizon (Dose, 1995; Verdugo, et al., 1997). En otros casos han sido las organizaciones no gubernamentales quienes han financiado y desarrollado estas iniciativas, reconociendo los apoyos naturales como un tipo de adaptación en la legislación a nivel nacional en países como los Estados Unidos.

En diversos países iberoamericanos existen programas de Empleo con Apoyo, y en algunos de ellos esta modalidad cuenta con reconocimiento legal. En el gráfico 3 (página 19) se recogen algunos ejemplos de las situación del empleo con apoyo en los países iberoamericanos.



- 1 **En Argentina** desde 1993 se lleva a cabo el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, replicado en otros países de la región y galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración.
- 2 **En Chile**, el Fondo Concursable de Inclusión laboral del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) contempla como una de sus líneas de acción la de Empleo con Apoyo.
- 3 **En Colombia** el modelo de Empleo con Apoyo ha sido promovido por el Ministerio de la Protección Social a través de la Guía Metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración socio laboral.
- 4 **En Costa Rica**, la metodología de Empleo con Apoyo ha sido difundida por el proyecto “Facilitadores Laborales”, que se comenzó a implementar en el año 2010, mediante una alianza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA).
- 5 **En México**, el programa de Empleo con Apoyo de la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE) fue galardonado con el Premio Nacional de Trabajo 2012.
- 6 **En Paraguay** se está desarrollando, en el marco del programa “Inclusión Laboral Efectiva” de la Fundación Saraki, que cuenta con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID Paraguay), la iniciativa “Gestión de Talentos”.
- 7 **En Perú**, se ha puesto en marcha el plan piloto “Trabajo contigo, Empleo con Apoyo”. Es una iniciativa que surge desde el Estado (Ministerio de Trabajo) para generar mayores oportunidades de empleo.
- 8 **En Uruguay**, el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) utiliza el Empleo con Apoyo como metodología de inclusión socio laboral, tanto a aquellas personas que quieran trabajar de forma dependiente (empresa privada, contratado por cooperativas, etc.) como de forma independiente, apoyando emprendimientos en cooperativas u otras modalidades productivas.
- 9 **En Venezuela**, la Ley para las personas con discapacidad establece en su artículo 29 el derecho al Empleo con Apoyo integral. “Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

La Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) es la organización paraguas europea para el Empleo con Apoyo. La creación de la EUSE tenía entre sus objetivos desarrollar este modelo en toda Europa, estableciendo vínculos y redes con otras asociaciones europeas, trabajar con organizaciones a nivel mundial y crear nuevas asociaciones nacionales asistiendo y apoyando a otras organizaciones en la creación de ellas en cada país. Actualmente, son miembros de la EUSE: Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), Asociación Británica de Empleo con Apoyo (BASE), Asociación Galesa de Empleo con Apoyo (WASE), Unión de Escocia de Empleo con Apoyo (SUSE), Integración Profesional de Austria (DABEI), Unión de Empleo con Apoyo de República Checa (CZECH), Fundación Vates Finlandia, Asociación Irlandesa de Empleo con Apoyo (IRISH) y Asociación Italiana de Empleo con Apoyo (IASE). De ellas destacan:

Reino Unido: la Asociación BASE (British Association for Supported Employment) administrada por un Comité Ejecutivo Nacional voluntario (NEC) compuesto por profesionales del sector de Empleo con Apoyo. El NEC rinde cuentas a los miembros a través de las Juntas Generales Anuales y las siete redes regionales que eligen al NEC. El Empleo con Apoyo es definido como una estrategia asociada, que permite a personas con discapacidad acceder y mantenerse a lo largo del tiempo en un trabajo o negocio que emplea a trabajadores bien valorados (BASE, 2009). Como prioridad, la Asociación ha ayudado a desarrollar Estándares ocupacionales Nacionales para el Empleo con Apoyo.

Irlanda: la organización sin ánimo de lucro que promueve el Empleo con Apoyo a nivel nacional es la IASE (Irish Association Of Supported Employment) creada en 1994. En la actualidad, unas 5.000 personas en Irlanda trabajan a través del Empleo con Apoyo.

Bélgica: la asociación de Empleo con Apoyo es SUEM.BE. La visión e intención que tiene la asociación belga se reflejan en el concepto de “trabajo en el lugar de trabajo”, apostando por un mercado laboral inclusivo.

Factores que afectan a la sostenibilidad de los servicios de Empleo con Apoyo en distintos países

El Empleo con Apoyo en Europa, como afirma la European Union of Supported Employment (EUSE) (Evans et al. 2005), ha experimentado un rápido crecimiento en toda Europa. La EUSE plantea que existen diferentes factores que afectan a las realidades nacionales del Empleo con Apoyo y que hacen que la metodología se aplique con variaciones:

- Falta de reconocimiento y aceptación de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos.
- Ausencia de un marco de políticas de Empleo con Apoyo a nivel nacional.
- Falta de fondos dedicados al apoyo de una política para el Empleo con Apoyo.
- Sistemas de Bienestar demasiado rígidos que actúan para desincentivar a las personas que buscan empleo.

- Prioridades y necesidades políticas, sociales y económicas que pueden operar en un país determinado.
- Percepciones generalizadas sobre la discapacidad en un país determinado.
- Accesibilidad al mercado de trabajo convencional y niveles de desempleo.
- Falta de liderazgo o de una estrategia nacional en relación al establecimiento del Empleo con Apoyo.

En 2007 se realizó un “Estudio comparativo sobre la situación del Empleo con Apoyo en Europa” (Borja Jordan de Urries y Miguel Ángel Verdugo) donde las principales conclusiones muestran que la financiación del Empleo con Apoyo es más difícil que la de otro tipo de servicios. Además, el apoyo, a medio plazo y continuado, no se proporciona normalmente. Por otro lado, la evaluación de la calidad no se desarrolla con claridad y la investigación colaborativa es escasa. Se constata que el Empleo con Apoyo se aplica en diferentes colectivos, aunque las mujeres y las minorías étnicas están poco representadas. Finalmente, el salario medio parece bajo y muy diferente entre países y los profesionales necesitan entrenamiento y actualización.

Las recomendaciones que se proponen en el citado estudio son las siguientes:

1. Es fundamental conseguir una estabilidad en la financiación de los servicios de Empleo con Apoyo en los diferentes países.
2. El establecimiento claro de estándares de Empleo con Apoyo y de unos mínimos que garanticen su correcta ejecución, independientemente de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y las situaciones, deben ser una preocupación constante.
3. La cultura de la calidad es esencial y debe ser promovida dentro de las organizaciones, desde las asociaciones nacionales y la propia EUSE.
4. El establecimiento de conexiones entre las organizaciones y las entidades que desarrollan investigación debe ser una vía de doble sentido en la que la investigación pueda desarrollarse con solvencia, y cuyos resultados reviertan en las propias organizaciones.
5. Las asociaciones nacionales y la EUSE deben promover la aplicación del modelo de Empleo con Apoyo a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo desde una perspectiva abierta.
6. La normalización de las jornadas laborales es a priori un objetivo deseable para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de los programas de Empleo con Apoyo.
7. Ha de ser una prioridad de las organizaciones el fomentar el acceso al empleo de las mujeres, jóvenes y mayores de 45 años.

Plena Inclusión Madrid y Empleo con Apoyo

El movimiento asociativo Plena Inclusión Madrid, promueve un modelo basado en la Inclusión Social, la calidad de vida, la planificación centrada en la persona, el compromiso ético y en el ejercicio de derechos. Las asociaciones, en consecuencia, han hecho grandes esfuerzos por iniciar procesos de transformación de servicios con la intención de ofrecer recursos orientados a cada persona, potenciado su participación social y empoderamiento

De esta manera en 2014 se crea REDempleo compuesta en la actualidad por 18 Servicios de Empleo con Apoyo de entidades federadas. Los Servicios de Empleo con Apoyo, son estructuras organizadas que surgen dentro de las asociaciones y fundaciones y plantean un sistema de acceso al mercado ordinario basado en el Empleo con Apoyo donde la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo desempeña una reconocida actividad laboral, en igualdad de condiciones que cualquier otro ciudadano, con garantías de éxito y sin necesidad de pasar previamente por el empleo protegido.

La REDempleo de Plena Inclusión Madrid se ampara en la definición de Empleo con Apoyo definida por la AESE.

“El Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

Entendemos por personas con especiales dificultades, aquellas que necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de trabajo y asegurando, un seguimiento que garantice la continuidad y promoción del trabajador.”

Crecimiento de REDempleo:

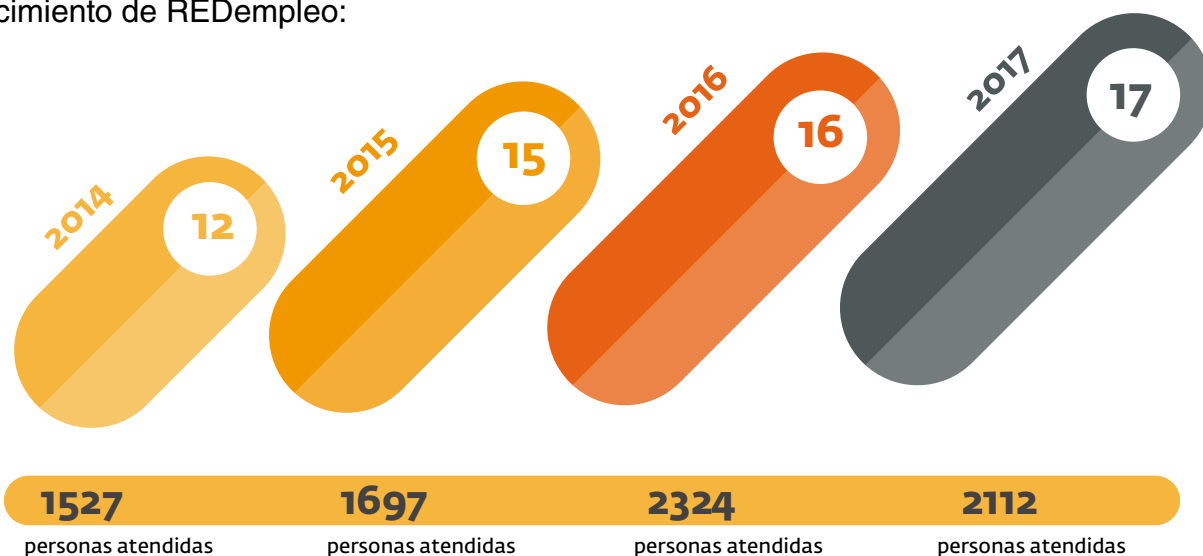


Gráfico 4. Crecimiento de REDempleo.
Entidades y personas atendidas.



Gráfico 5. Mapa de entidades que forman REDempleo.

Definición de los servicios de Empleo con Apoyo REDempleo

Los Servicios de Empleo con Apoyo son recursos especializados en inclusión laboral que surgen en el seno del movimiento asociativo para apoyar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a tener una labor productiva dentro del mercado ordinario de empleo y en condiciones similares al resto de personas trabajadoras.

Este documento responde a los mandatos de la propia Constitución Española: garantizar el deber y el derecho al trabajo, así como ayudar a los poderes públicos a realizar una política de integración de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, para el disfrute de los derechos constitucionalmente reconocidos.



Gráfico 6. Premisas de los servicios de Empleo con Apoyo.

Rechazo cero: nadie es incontratable; todas las personas pueden ser trabajadoras eficaces siempre que dispongan de las mismas oportunidades que el resto de la población, se eliminen los obstáculos y se proporcionen los apoyos necesarios.

Trabajo integrado en empresas ordinarias : en condiciones lo más similares posible a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñen puestos equiparables.

Trabajo competitivo y profesional

Ubicación y entrenamiento en el puesto de trabajo: La persona recibe el entrenamiento necesario en el mismo puesto de trabajo.

Apoyo a lo largo de toda la vida laboral : para posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido.

Apoyos naturales Incorporación progresiva de los apoyos al contexto.

Adaptación de los puestos de trabajo

Remuneración desde el primer momento.

Gráfico 7. Principios básicos
en los que se fundamenta
el Empleo con Apoyo.

Los Servicios de Empleo con Apoyo realizan acciones de orientación, desarrollo de competencias, capacitación socio-laboral y acompañamientos individualizados en el puesto de trabajo.

Un equipo de apoyo multidisciplinar ayuda a la persona en el trazado de un itinerario hacia el empleo, basado en sus propios intereses y objetivos y se planifica la provisión de los apoyos que pueda requerir para su consecución.

Asimismo, este equipo ofrece asesoramiento y soporte al tejido empresarial, para que puedan incorporar de manera efectiva al trabajador desarrollando los procesos de adaptación y ajuste que se requieran.

Principios metodológicos de REDempleo

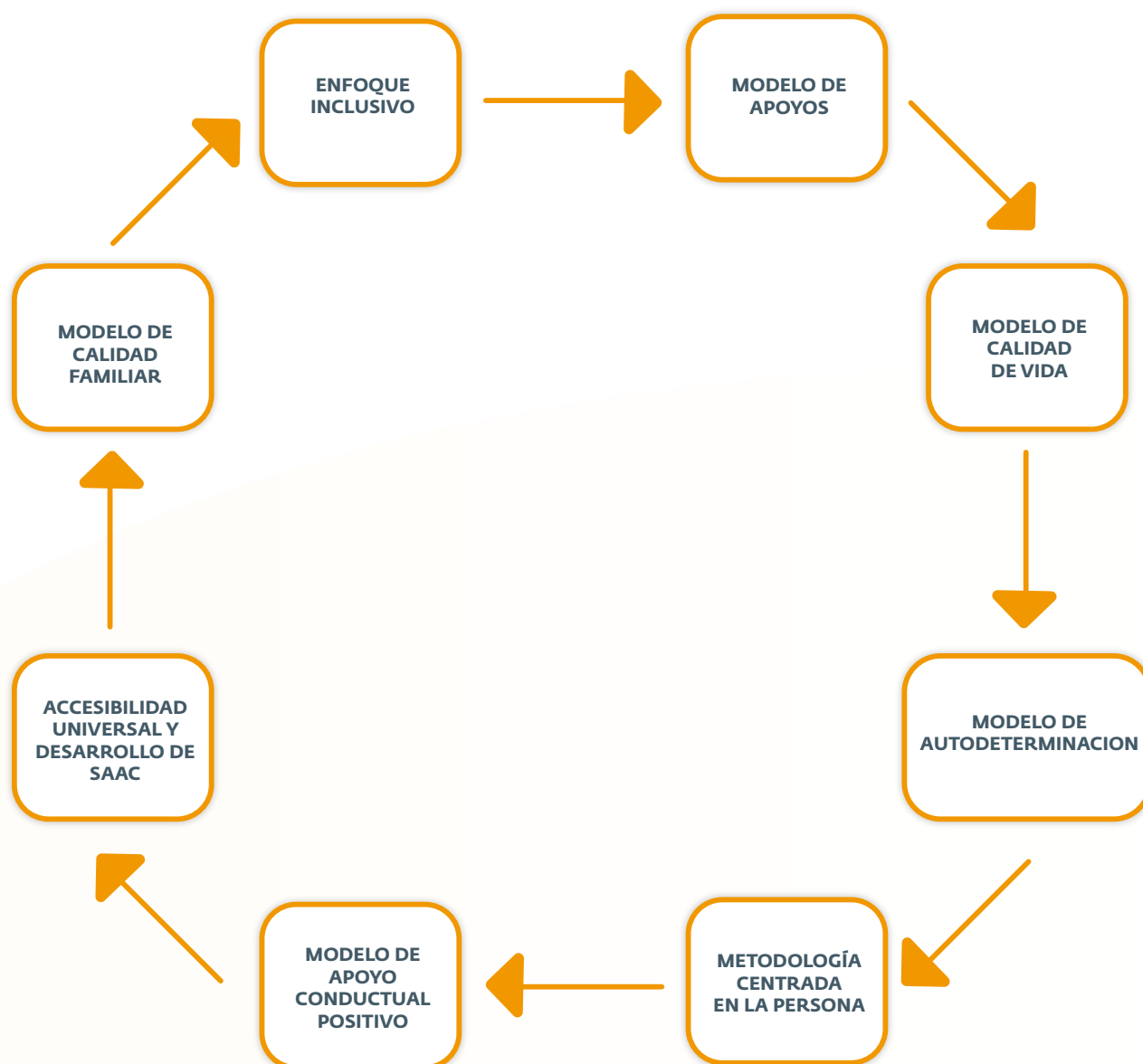


Gráfico 8. Principios metodológicos de REDempleo.

Valores de REDempleo

El Empleo con Apoyo define una serie de valores presentes en todos los procesos de Empleo con Apoyo de REDempleo.

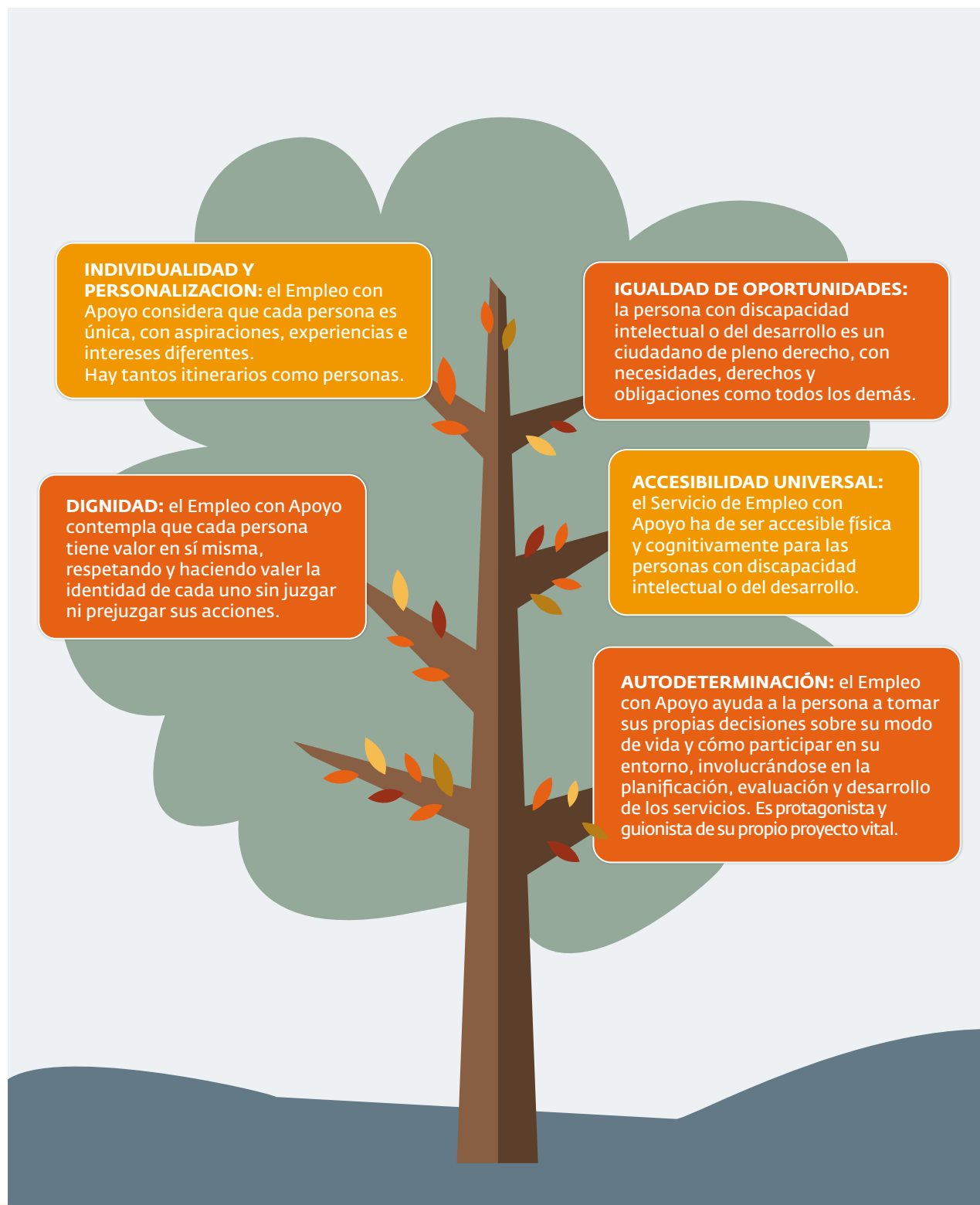


Gráfico 9. Valores fundamentales de los servicios de Empleo con Apoyo

Código ético de REDempleo

REDempleo asume el Código Ético de Plena Inclusión y el elaborado por la EUSE, ya que la calidad ayuda, la técnica es la clave y la técnica sin la ética, nunca será suficiente (Código Ético Plena Inclusión Madrid, 2016).

El Código Ético de Plena Inclusión enuncia valores, principios y normas para que sirvan de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos del movimiento asociativo Plena Inclusión.

En coherencia con los principios de dignidad e igualdad de la persona:

Los profesionales:

- Han de ejecutar prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección, de toma de decisiones, de establecimiento de planes y metas personales, de autonomía y de cualquier otro componente de la autodeterminación.
- Han de consultar a la persona en toda cuestión que le afecte.
- Deben facilitar a cada persona la información y comprensión acerca de los sistemas de apoyo.
- Deben denunciar situaciones de injusticia manifiesta, malos tratos o vejatorios.
- Han de actuar y garantizar que se actúe mediante un trato digno y respetuoso en todo momento.
- Tienen que fomentar la autoestima de la persona y su reconocimiento social.
- Deben considerar que toda la persona puede progresar con el apoyo adecuado.
- Han de proporcionar los apoyos, cuidando manteniendo una relación interpersonal de calidad y significativa.
- Deben mostrar respeto por la diversidad sociocultural de las familias y el entorno.

Las organizaciones:

- Deben disponer de los medios necesarios para que cada persona, con independencia de su capacidad, pueda expresarse por sí misma, facilitando oportunidades y medios para que exprese sus quejas, deseos, necesidades, aspiraciones, creencias.
- Tienen que velar por una atención personalizada, individualizada y de calidad.
- Han de explicitar en sus reglamentos, idearios o demás mecanismos de regulación y gestión su rechazo total al castigo físico y/o psicológico.
- Deben garantizar el derecho a la intimidad.
- Tienen que garantizar la confidencialidad de la información en el ejercicio de nuestro trabajo informando previamente a la propia persona o a la familia del uso que pudiera hacerse de las mismas.

La EUSE ha elaborado un Código Ético que establece los valores en los que se sustenta el Empleo con Apoyo y en los cuales se basa el trabajo diario realizado por los profesionales del sector. Estos principios sirven no sólo para orientar a las personas que trabajan en Empleo con Apoyo, sino como normas de auto-evaluación.

Principios Generales:

- **Competencia profesional:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo deben mantener un nivel óptimo de competencia en el trabajo. Por tanto, deben aceptar la necesidad de poner al día sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales para el intercambio de información, la puesta en común de buenas prácticas y el desarrollo de conocimientos tanto profesionales como técnicos.

- **Integridad:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades laborales. Asimismo, deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.

- **Oportunidad e igualdad:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia pueden discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Asimismo, deben ser sensibles y receptivos a las diferencias y necesidades individuales y culturales, proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todas las personas.

- **Responsabilidad social:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en las que estas viven y trabajan. Por tanto, deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del empleo.

- **Confidencialidad:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial o sensible. Toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el individuo, con el que en todo momento debe mantenerse una relación estrictamente profesional.

- **Empoderamiento y defensa propia:**

Los profesionales del Empleo con Apoyo tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante el proceso de Empleo con Apoyo.

Misión

Ofrecer a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, desde un proyecto común y un compromiso ético, oportunidades de inclusión laboral a través de la provisión de apoyos y de la metodología de Empleo con Apoyo para que puedan desarrollar su proyecto vital.

Visión

Ser una red de recursos especializados en inclusión laboral, de referencia para las Administración Pública a la hora de desarrollar políticas activas de inserción y para el servicio de las empresas, proporcionando recursos adecuados para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en puestos de trabajo, brindando apoyo efectivo y continuado a las personas y a la empresa en el acceso y promoción laboral.

Objetivos de REDempleo

El objetivo general de REDempleo es promover la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el mercado de empleo ordinario proporcionando los apoyos que se estimen necesarios, a través de metodología de Empleo con Apoyo, contribuyendo con ello a que cada persona pueda desarrollar su proyecto de vida.

Los objetivos específicos de los servicios de empleo con apoyo, se dirigen: al sistema integrado de empleo: el entorno empresarial ordinario y entidades públicas vinculadas al empleo; a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, y al entorno familiar o de referencia para la persona.

Dirigidos al sistema integrado de Empleo: el entorno empresarial ordinario y entidades públicas vinculadas al empleo:

- Generar oportunidades laborales a las personas participantes del servicio de empleo.
- Sensibilizar al tejido empresarial y a entidades públicas vinculadas al empleo sobre la importancia de generar oportunidades, prestar apoyo y derivar a recursos adecuados, que den respuesta a aquellas personas incluidas en el sistema público de empleo, para ser atendidas en igualdad de condiciones que el resto de demandantes.

- Analizar los puestos de trabajo vacantes ofertados por empresas, para realizar un ajuste adecuado del puesto al perfil profesional del candidato y proponer y realizar las adaptaciones necesarias para un desempeño adecuado.
- Apoyar a la empresa en todo el proceso de inclusión laboral desde la propuesta de candidatura para un empleo determinado hasta el seguimiento una vez insertada la persona en el puesto de trabajo y retirado el apoyo más intensivo.
- Implicar a las empresas colaboradoras, familias y entorno para que sean motor de la participación de otras empresas en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Asesorar a la empresa en la elección de la modalidad de contrato, beneficios y subvenciones a la contratación, y adaptaciones necesarias en caso de ser necesarias.
- Fomentar una cultura empresarial basada en el valor de la persona en la empresa favoreciendo los apoyos naturales como facilitadores del desempeño y la inclusión de la persona con discapacidad en el entorno laboral.
- Favorecer la igualdad de oportunidades para todas las personas, incluidas las personas con más necesidades de apoyo.

Dirigidos a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo:

- Generar un espacio que facilite la participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, creando un entorno seguro y adaptado a las necesidades individuales de las personas participantes.
- Asesorar y apoyar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo para la realización de su plan individual de trabajo, que le permita identificar su vocación profesional y aumentar sus oportunidades de inclusión sociolaboral
- Orientar y facilitar la participación y desarrollo de actividades relacionadas con una búsqueda de empleo, ajustada a las necesidades y deseos de la persona, así como a sus posibilidades.
- Apoyar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en todo el proceso de inclusión laboral desde la propuesta de candidatura para un empleo determinado, hasta el seguimiento, una vez alcanzado el empleo y retirado el apoyo más intensivo.
- Promover la inclusión laboral de la persona como un elemento de mejora de su calidad de vida, su participación social y su autonomía.
- Dinamizar la participación de la persona en el entorno social y comunitario.

- Transmitir a la persona que el empleo forma parte de sus derechos y sus obligaciones, por lo que deben respetarse sus decisiones y promover su inclusión laboral, en empleos elegidos libremente.
- Respetar decisiones y fomentar la autodeterminación de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Dirigidos al entorno familiar y/o de referencia para la persona:

- Trabajar con el entorno para fomentar la autonomía personal y la toma de decisiones de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Implicar al entorno familiar o de referencia para que sean motor de inclusión laboral haciéndoles partícipes del proceso como parte imprescindible, desde la participación de los recursos comunitarios y búsqueda activa de empleo, hasta el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Detectar si la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo cuenta en su entorno con otros apoyos que puedan facilitar su inclusión laboral y mejora de la calidad de vida.
- Transmitir a la familia (o entorno de referencia) de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que pueden recurrir al servicio de Empleo con Apoyo para comentar situaciones que puedan poner en peligro la consecución de los objetivos marcados para la inclusión laboral o el mantenimiento del empleo de las personas participantes de los servicios.

Mapa de procesos del Empleo con Apoyo

Para lograr una visión, en conjunto, que nos permita tener presente todo lo que es vital y lo que no en el modelo del Empleo con Apoyo, resulta necesario realizar una clasificación por procesos, dividiendo los procesos en tres niveles: procesos estratégicos, procesos claves y procesos de soporte.

Los procesos estratégicos son aquellos que mantienen y desarrollan las políticas y estrategias del servicio de Empleo con Apoyo. Los procesos clave son aquellos que justifican la existencia del modelo de Empleo con Apoyo, ligados al servicio que se presta y orientados al cliente y los procesos de soporte son aquellos que sirven de apoyo a los procesos clave.

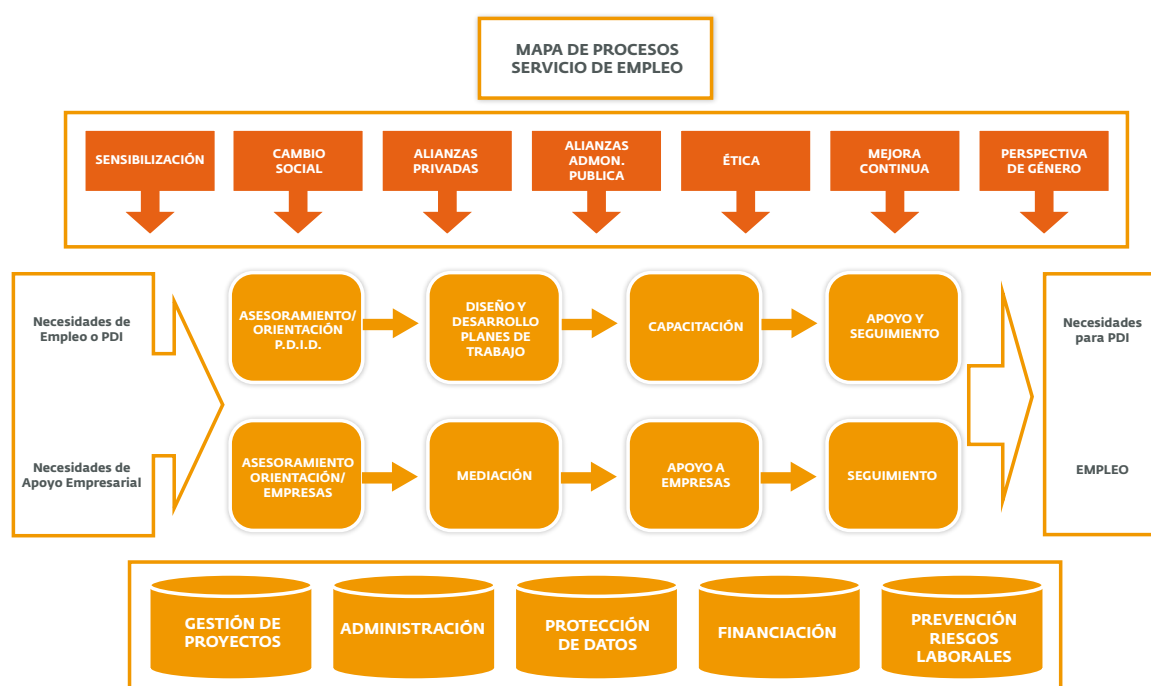


Gráfico 10. Mapa de procesos del Servicio de Empleo con Apoyo.

Procesos clave para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

1. Asesoramiento/Orientación personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

Objetivo General

Asesorar y orientar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y a su entorno más próximo, en la metodología de Empleo con Apoyo con la visión de acompañar al participante en su proceso de búsqueda activa de empleo contribuyendo al desarrollo de su propio proyecto vital.

Objetivos Específicos

- Descubrir e identificar motivaciones, actitudes, habilidades, intereses, referencias, formación y experiencia laboral de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Valorar las competencias personales y profesionales.
- Recopilar la máxima información socio laboral de la persona para diseñar posteriormente el plan personal de empleo.

Responsables

- Equipo Técnico del servicio de Empleo con Apoyo (coordinador, preparador laboral).

Diagrama de flujo

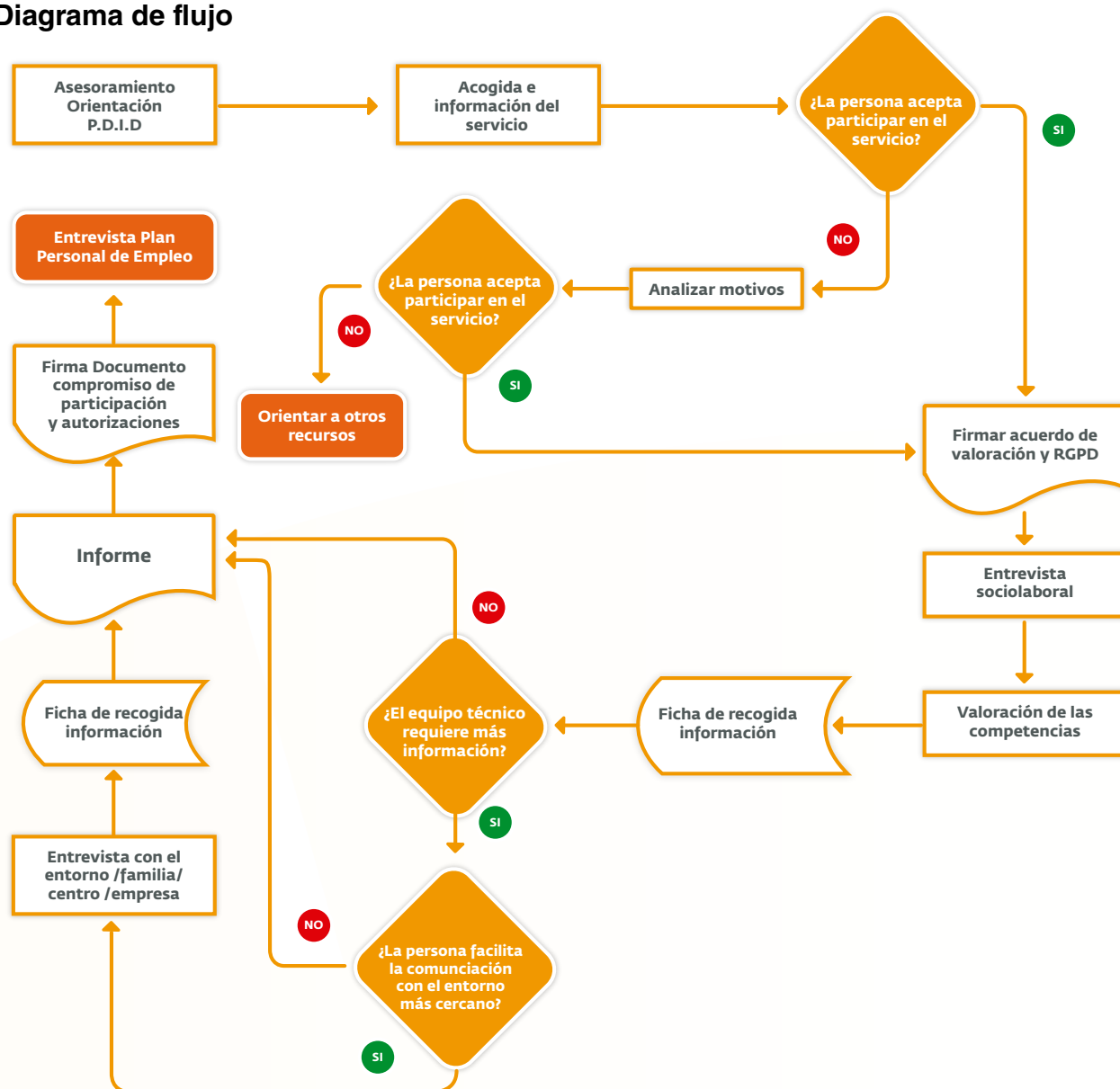


Gráfico 11. Diagrama de Flujo del Proceso de Asesoramiento e información a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Acciones

Asesoramiento/Orientación

Actividad	Descripción
Acogida e información del servicio	Es el primer acercamiento entre la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y el servicio de Empleo con Apoyo (profesionales, instalaciones). El equipo técnico, a través de una entrevista, informa sobre la misión del servicio de Empleo con Apoyo, los objetivos y la metodología, entre otros aspectos. En algunas ocasiones, la persona puede ir acompañado de su entorno más cercano. En esta fase se implica a la persona o al entorno más cercano en la toma de decisiones.
Analizar motivos	El equipo técnico analiza junto con la persona o entorno más próximo, los motivos por los que no le interesa participar en el servicio de Empleo con Apoyo y las alternativas existentes. En todo momento se respeta la decisión de la persona sin prejuzgar sus actos.
Orientar a otros recursos	Si la persona decide finalmente no participar en el servicio de Empleo con Apoyo, se le orienta a otros recursos que le puedan interesar en función de sus necesidades, intereses, motivaciones y expectativas. Siempre se brinda la posibilidad de participar en otro momento en el servicio.
Entrevista socio-laboral	En esta fase el equipo técnico detecta y obtiene información sobre aspectos relacionados con la formación, motivaciones, intereses, experiencia profesional, expectativas laborales, competencias, habilidades y actitudes. La información que se recopile debe estar contextualizada y orientada a diseñar un plan individual de trabajo con el objetivo de capacitar a la persona para conseguir un empleo futuro con los apoyos necesarios. El equipo técnico se regirá por el código ético propuesto en el manual.

Actividad	Descripción
Valoración de las competencias	Para realizar posteriormente un buen ajuste al puesto de trabajo es necesario valorar las competencias adquiridas de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Llamamos competencias al cómo hacer (conocimientos, concepto), saber hacer (habilidades, destrezas) saber ser (actitudes y valores) y saber estar (comunicación interpersonal, trabajo cooperativo), Este proceso se lleva a cabo mediante fichas, cuestionarios de valoración de competencias y observación de la persona en acción en diferentes contextos y situaciones.
Entrevista con el entorno	Si la persona lo considera oportuno y da su consentimiento para tal efecto, el equipo técnico realiza una entrevista a su entorno más cercano para extraer más información sobre la persona, sus expectativas, experiencias anteriores.
Entrevista Plan Personal de Empleo	Una vez que se obtiene el informe socio laboral completo de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo se deriva a una próxima entrevista donde se elaborará el plan personal.



Claves desde la perspectiva de género

Entrevista personal. Prestar atención al tipo de preguntas, en ocasiones se realizan preguntas diferentes a hombres y mujeres. Equiparar la bolsa de preguntas entre los géneros.

2. Diseño y desarrollo del plan personal de empleo

Objetivo General

Promover que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo consensue la toma de decisiones sobre su vida profesional elaborando así, su plan personal de empleo bajo sus interés y preferencias.

Objetivos Específicos

- Analizar las motivaciones, actitudes, intereses, competencias y aspiraciones que tiene la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Identificar la vocación profesional de la persona.
- Acompañar a la persona en la toma de decisiones, diseño y desarrollo de su plan personal de empleo concretando las acciones desde su autodeterminación y ofreciendo apoyo para establecer objetivos claros y alcanzables.
- Identificar qué estrategias de apoyo son necesarias para encontrar y mantener un empleo.

Responsables

- Equipo Técnico del servicio de Empleo con Apoyo (Coordinador, preparador laboral).

Diagrama de flujo

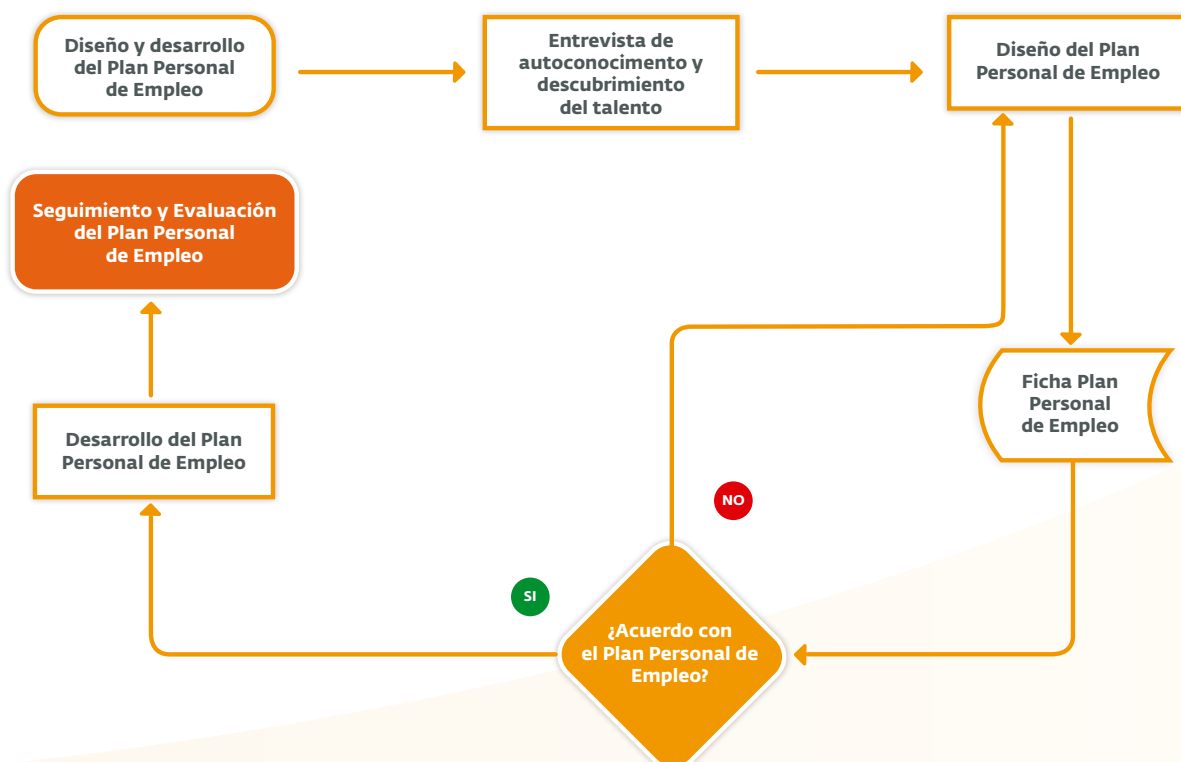


Gráfico 12. Diagrama de Flujo del Proceso de Diseño y desarrollo del plan personal de empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Diseño y desarrollo del plan personal de empleo

Acciones

Actividad	Descripción
Entrevista de autoconocimiento y descubrimiento del talento	El equipo técnico mantiene una entrevista con la persona con discapacidad con el objetivo de que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo identifique sus capacidades y potencialidades descubriendo así, el talento que tiene.
Diseño del Plan Personal de Empleo con la persona	El equipo técnico acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el proceso de reflexión y búsqueda de su objetivo laboral apoyándola para que defina un objetivo profesional real y alcanzable. Los deseos y las necesidades de la persona son centrales en este proceso. El equipo técnico debe guiar y apoyar a la persona sin realizar juicios de valor con relación a su decisión. El equipo técnico, junto con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, consensuarán y elaborarán un plan personal de empleo secuenciado en acciones y metas, con una temporalización y una estrategia de apoyos. Para realizar el plan es necesario que el equipo técnico conozca muy bien a la persona (capacidades, habilidades, tanto adquiridas como potenciales, actitudes, motivaciones, expectativas...). El plan debe de ser dinámico y creativo.
Desarrollo del plan Personal de Empleo	El plan personal de empleo se lleva a cabo por la persona con discapacidad que es acompañada por el equipo técnico, quien revisa las acciones reflejadas en el plan personal de empleo.
Seguimiento y evaluación Plan Personal de Empleo	El equipo técnico y la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo revisan en reuniones periódicas el plan con la posibilidad de modificar o añadir acciones. El seguimiento permitirá buscar estrategias alternativas cuando sucedan incidencias. Los planes personales se actualizan y se revisan constantemente por ambas partes. La evaluación facilita el proceso de reflexión, interpretación y feedback entre el equipo técnico y la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.



Claves desde la perspectiva de género

Diseño individual del plan de trabajo. Considerar la conciliación laboral sea hombre o mujer.

3. Capacitación

Objetivo General

Favorecer y acercar la formación y las prácticas a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con el fin de capacitar y tener más oportunidades de acceso al mercado laboral.

Objetivos Específicos

- Detectar necesidades de acciones formativas acorde a su Plan Personal de Trabajo.
- Ofrecer oportunidades para entrenar a la persona en habilidades personales, sociales y laborales.
- Mejorar las competencias y aptitudes laborales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a través de la formación.
- Facilitar experiencias de prácticas laborales enriquecedoras para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Responsables

- El equipo técnico del Servicio de Empleo con Apoyo. (Coordinador, preparador laboral, formador).

Diagrama de flujo

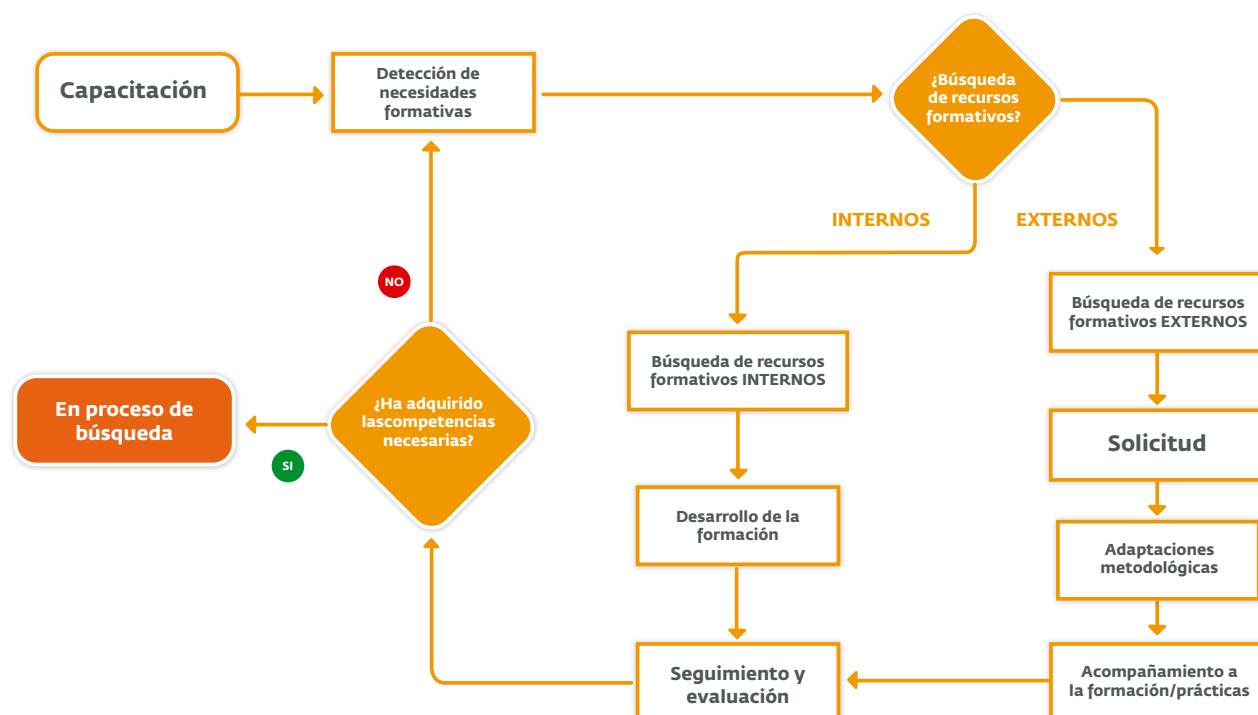


Gráfico 13. Diagrama de Flujo del Proceso de Capacitación a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Acciones

Capacitación

Actividad	Descripción
Detección de necesidades formativas	El equipo técnico acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el proceso de reflexión e identificación de necesidades formativas para alcanzar su logro profesional. Estas necesidades pueden hacer referencia a habilidades sociolaborales, emocionales, herramientas de búsqueda activa de empleo o formaciones específicas que doten y complementen su competencia profesional.

Actividad	Descripción
Búsqueda de recursos formativos externos	El equipo técnico implica a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la búsqueda del recurso formativo más idóneo teniendo en cuenta las preferencias formativas, la modalidad, la duración, el lugar de impartición, la metodología, etc. Estas necesidades formativas pueden estar vinculadas a acciones de formación reglada o no reglada. En este momento del proceso debe mencionarse la posibilidad de realizar prácticas en una empresa ordinaria y en un entorno real y de aprendizaje progresivo, para mejorar la cualificación profesional en el puesto de trabajo.
Solicitud	La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo cumplimenta la solicitud para la acción formativa. Si la persona así lo decide, el equipo técnico acompañará en el proceso de solicitud.
Adaptaciones metodológicas	El equipo técnico revisa la metodología de la acción formativa y realiza las adaptaciones pertinentes (adaptación del texto o dinámicas en lectura fácil, asesoramiento al profesorado, etc.), con el objetivo de que la persona adquiriera con éxito las mayores competencias posibles en la acción formativa.
Acompañamiento a la formación/ prácticas	El equipo técnico acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo al inicio de la acción formativa/ prácticas retirando paulatinamente el apoyo según la adaptación y previo acuerdo con la persona y el profesor o tutor.
Búsqueda de recursos formativos internos	El equipo técnico asesora, guía e involucra a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la búsqueda de recursos formativos internos de la entidad conforme a intereses, necesidades de mejora, duración, etc.

Actividad	Descripción
Desarrollo de la formación	El equipo técnico diseña la acción formativa ajustándose a las necesidades de las personas participantes y realizando las adaptaciones oportunas. Durante el desarrollo de la formación, la persona con discapacidad estará acompañada por el formador para resolver dudas o incidencias que surjan en el transcurso de la acción formativa.
Seguimiento y evaluación	Durante la acción formativa / prácticas, se lleva a cabo un seguimiento presencial o a distancia sobre la adquisición de competencias, adaptaciones metodológicas, relaciones interpersonales o inclusión en el grupo. Una vez finalizada la acción, la persona y equipo técnico evalúan la consecución de objetivos y la satisfacción con la acción y el profesorado.



Claves desde la perspectiva de género

Diseño de las acciones formativas. Trabajar de manera transversal la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres.

4. Apoyo y seguimiento

Objetivo General

Apoyar y acompañar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el puesto de trabajo para generar actitudes de confianza y empoderamiento que consoliden o promuevan, si es su deseo, el desarrollo de su carrera profesional.

Objetivos Específicos

- Acompañar en la incorporación al puesto de trabajo para la adaptación, aprendizaje y mantenimiento del empleo.
- Ofrecer apoyo para conseguir el mantenimiento del puesto de trabajo y un desarrollo profesional en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.
- Entrenar en competencias sociales, ritmos y tareas propias del puesto.
- Establecer un mapa de apoyos naturales.

Responsables

- Preparador laboral

Diagrama de flujo

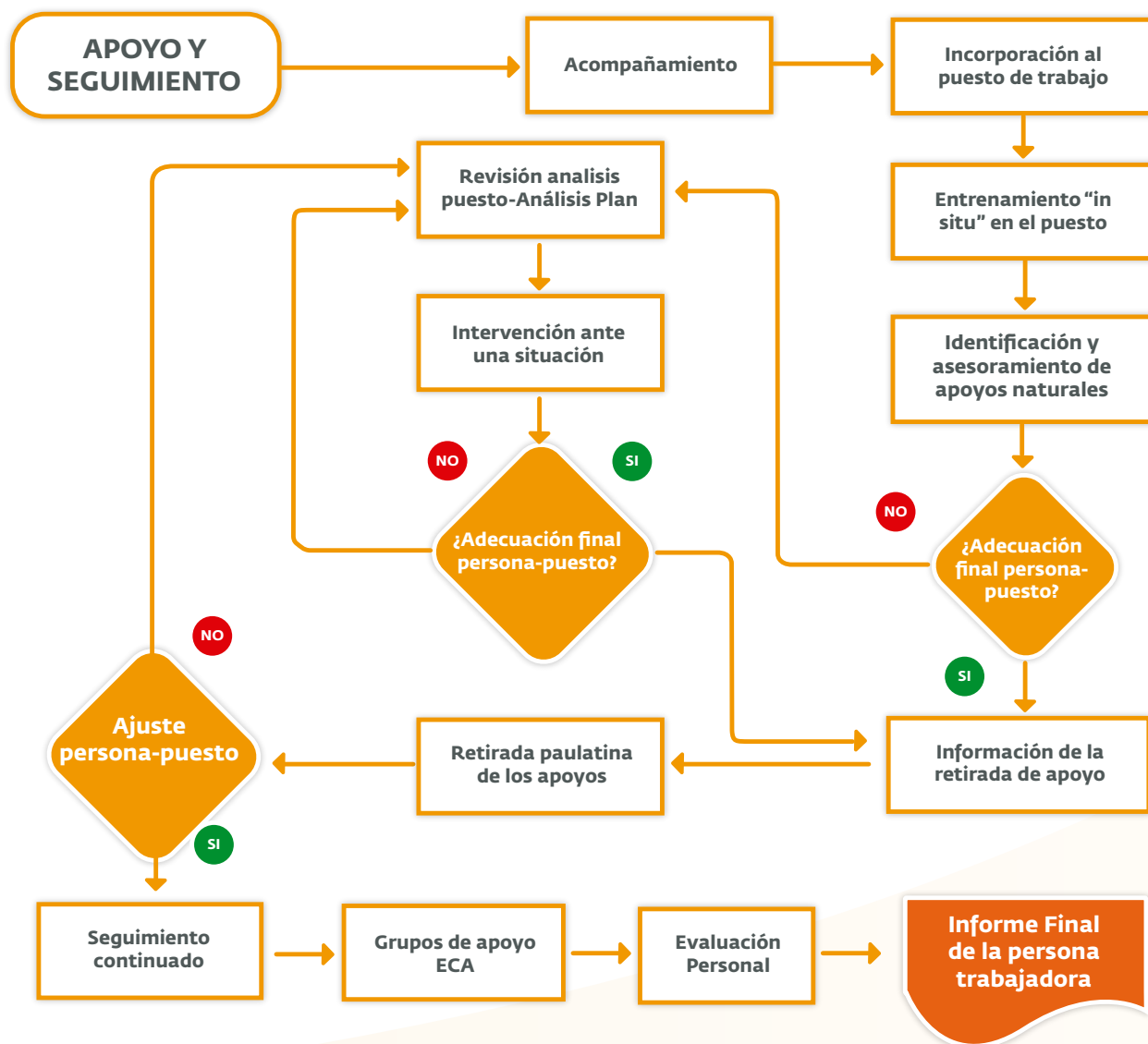


Gráfico 14. Diagrama de Flujo del Proceso de apoyo y seguimiento a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Acciones:**Apoyo y seguimiento**

Actividad	Descripción
Acompañamiento	El preparador laboral acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en las fases previas a la incorporación al puesto de trabajo (acompañamiento a entrevista, apoyo en el transporte, sensibilización con el entorno/ubicación laboral...)
Incorporación al puesto de trabajo	El preparador laboral apoya y acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en su incorporación al puesto presentando al supervisor, encargado, compañeros, enseñando las instalaciones y lugar de trabajo, zonas comunes, horarios, cultura de la empresa, etc.
Entrenamiento “in situ” en el puesto	El preparador laboral acompaña a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, en el puesto y lugar de trabajo concreto y le ofrece el entrenamiento, asesoramiento y apoyo necesario para facilitar que la persona adquiera progresivamente las competencias y cometidos que necesite para el adecuado desempeño del mismo y su adaptación al entorno
Identificación y asesoramiento de apoyos naturales	Durante el entrenamiento, el preparador laboral detecta, asesora y sensibiliza a personas susceptibles de ser apoyos naturales y facilita que los apoyos surjan de manera espontánea.
Información de la retirada de apoyo	La presencia, duración e intensidad del entrenamiento y apoyo de la persona con discapacidad se organiza teniendo en cuenta el desempeño del trabajador, así como las especificidades del contexto social y laboral. Cuando el ajuste entre la persona y el puesto es adecuado, el preparador laboral informa al trabajador y a la empresa de la retirada de apoyo.

Actividad	Descripción
Retirada paulatina de los apoyos	Una vez informados el trabajador y la empresa y obteniendo su aprobación, se realiza un plan de retirada de apoyos para que de manera gradual la persona acuda al puesto de trabajo sin apoyo.
Revisión análisis puesto – análisis plan	En el caso de que no se haya realizado un correcto ajuste personal – puesto de trabajo, se procede a una revisión del análisis del puesto y del plan personal de empleo para conocer dónde se encuentra el desajuste y trazar un plan.
Intervención ante una situación	Después de realizar la revisión, el preparador laboral diseña una actuación por escrito, consensuada con la persona, donde se especifica los pasos a tener en cuenta.
Seguimiento continuado	El preparador laboral no se desvincula totalmente ni de la empresa ni del trabajador, ya que en cualquier momento puede surgir una incidencia (vulnerabilidad de las personas para afrontar cambios, exigencias del puesto o relaciones interpersonales, etc.), que hagan recurrir al apoyo laboral. Se lleva a cabo un seguimiento continuado en el tiempo con visitas y llamadas telefónicas.
Grupos de apoyo ECA	Espacio de intercambio de experiencias laborales entre personas que se encuentran trabajando. El grupo responderá a cuestiones laborales y posibles incidencias. Este seguimiento grupal facilitará el mantenimiento en el puesto de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional (promoción, cambio de empresa).
Evaluación personal	La persona trabajadora evalúa el proceso de inserción y el momento actual en que se encuentra.



Claves desde la perspectiva de género

Seguimiento del puesto. Entre otros aspectos es importante evaluar y hacer un seguimiento de las relaciones laborales. En el caso de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo hay que prestar además una especial atención a posibles situaciones de abuso o violencia de género.

Procesos clave para empresas

1. Asesoramiento y orientación a empresa

Objetivo General

Acercamiento y asesoramiento al tejido empresarial para promover la participación, contratación y la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el mercado laboral ordinario.

Objetivos Específicos

- Analizar los recursos del entorno por ámbitos y segmentos de actividad.
- Captar y sensibilizar a potenciales entidades comunitarias y del mundo empresarial, promoviendo la contratación e inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Responsables

- Prospector laboral.

Diagrama de flujo

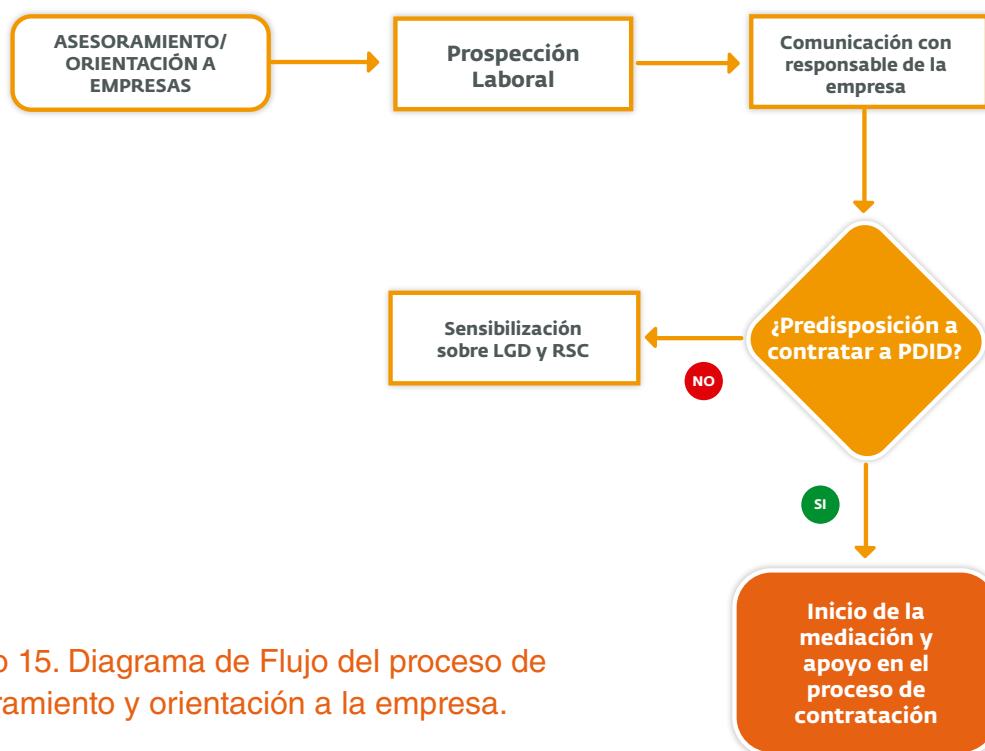


Gráfico 15. Diagrama de Flujo del proceso de asesoramiento y orientación a la empresa.

Acciones

Asesoramiento y orientación a empresa

Actividad	Descripción
Prospección laboral	El prospector laboral desarrolla un plan de análisis y exploración de recursos comunitarios a través de internet, guía de empresas, contactos locales, etc y de acuerdo a los objetivos de los planes individuales de trabajo. Es primordial apoyarse en técnicas de marketing como presentaciones, documentos o testimonios. Periodicamente y en función de los recursos, es conveniente realizar campañas de sensibilización empresarial.
Comunicación con responsable de empresa	El prospector laboral intenta comunicar con el/ la responsable de la empresa para presentar el Servicio de Empleo con Apoyo y detectar necesidades y posibles colaboraciones. El contacto puede realizarse inicialmente por mail o teléfono y posteriormente, con una visita presencial. Se realiza un protocolo de visita en el que se recogen datos relevantes de la empresa (Tipo de empresa, sector laboral, número de trabajadores, cultura empresarial, tipo de puestos, necesidades de contratación, características y nivel de complejidad de los puestos).

Actividad	Descripción
Sensibilización sobre LGD y RS	Se informa al empresario sobre la Ley General de Derechos, las ventajas sociales y económicas que puede obtener por la contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, con especial mención a las ayudas para la contratación de mujeres.
Iniciar la mediación y el apoyo en el proceso de contratación	El prospector laboral envía información sobre el modelo de convenio o acuerdo de colaboración y asesoramiento previo a la mediación/ contratación.



Claves desde la perspectiva de género

Asesoramiento a empresas. Sensibilización a los empresarios sobre igualdad de género. Uso del lenguaje no sexista, conocer si disponen o no de plan de igualdad, coeducación y trabajo sobre los estereotipos.

Plan de igualdad. Resulta crucial el diseño e implementación, así como el conocimiento de los planes de igualdad, no sólo de las empresas donde se hace prospección. Esto nos puede dar claves que faciliten la puesta en marcha de acciones que favorezcan la incorporación de mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo a puestos de trabajo.

2. Mediación

Objetivo General

Negociación de un puesto de trabajo adecuado y ajustado al perfil de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para conseguir un candidato idóneo.

Objetivos Específicos

- Analizar el puesto de trabajo lo más detallado posible con la finalidad de determinar las demandas del puesto.
- Asegurar el ajuste idóneo entre persona y puesto de trabajo, en función de los objetivos del plan individual de trabajo y la revisión del análisis del puesto de trabajo.
- Seleccionar al candidato idóneo.

Responsables

- Preparador laboral.

Diagrama de flujo

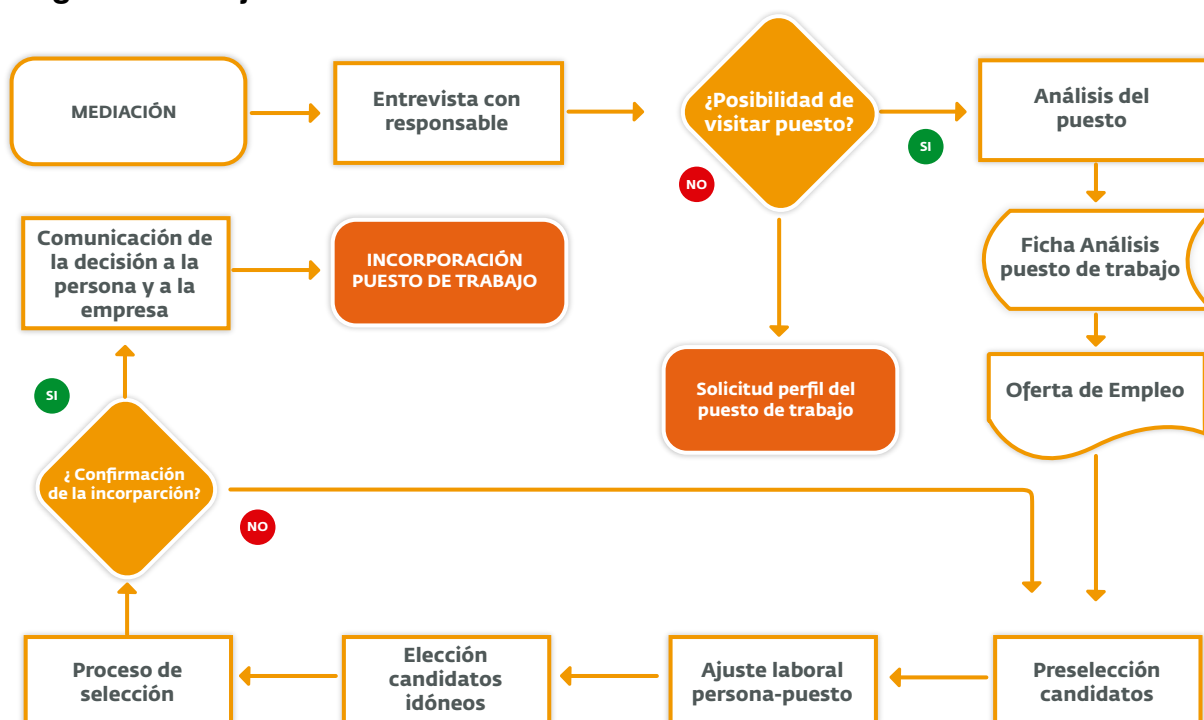


Gráfico 16. Diagrama de Flujo del proceso mediación con la empresa.

Acciones

Mediación

Actividad	Descripción
Entrevista con responsable	En esta fase, es el equipo técnico quien mantiene una entrevista con el responsable para revisar el acuerdo, aclarar posibles dudas y conocer los puestos vacantes apropiados. Se plantea realizar una visita al puesto obteniendo un perfil del puesto de trabajo.
Análisis del puesto	El equipo técnico en colaboración con el /la responsable realiza un análisis exhaustivo y concreto de las tareas, exigencias y características del puesto de trabajo y del entorno laboral, es decir, de las funciones y tareas, materiales, rendimiento, ritmo y productividad, condiciones físicas, cognitivas, emocionales, ambientales, laborales, de salud y seguridad, organizativas y sociales. El análisis del puesto detallará las habilidades y competencias que requiere el puesto. Es importante valorar las habilidades sociales que demanda el puesto para desenvolverse adecuadamente. Del análisis del puesto se obtiene un registro para realizar posteriormente el ajuste laboral.
Preselección de personas candidatas	Se comunica a las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo la oferta de empleo (puesto, funciones y condiciones laborales) para que realicen la solicitud. El equipo técnico valora y selecciona que candidatos/as son susceptibles de participar en el proceso de selección con base a su plan personal de empleo (competencias, expectativas, preferencias laborales, formación, experiencia previa, ubicación y accesibilidad del puesto...), apoyando a la persona para que tome una decisión al respecto. Si la persona lo considera oportuno, se informa al entorno más cercano de la oferta de empleo para que valoren la posibilidad de realizar el proceso de selección.

Actividad	Descripción
Ajuste laboral persona puesto	El equipo técnico empareja adecuadamente las habilidades y competencias de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo que ha solicitado participar, teniendo como referencia el plan personal de empleo y las necesidades y requerimientos del análisis realizado del puesto de trabajo. En este proceso se planifica el apoyo a recibir en el propio puesto de trabajo para asegurar la incorporación y mantenimiento del mismo.
Elección de los candidatos idóneos	Una vez realizado el ajuste laboral persona-puesto se selecciona a las personas candidatas idóneas con el objetivo de asegurar la adecuación entre la persona y el puesto, y por tanto, el éxito.
Proceso de selección	Las personas candidatas realizan el proceso de selección específico propuesto por la empresa para cada puesto de trabajo buscando la idoneidad. El proceso de selección puede constar de una o varias entrevistas personales, dinámica de grupo o prueba de nivel. Se potencia que la empresa realice este proceso de selección con la intención de que la empresa tenga capacidad de elección. Si se considera pertinente y es posible, el equipo técnico participará en el proceso acompañando a la persona y asesorando a la empresa durante la selección.
Comunicación de la decisión de la persona y a la empresa	El equipo técnico comunica a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo la elección positiva de la empresa, si la persona lo considera oportuno, se informa a su entorno más cercano. Se comunica a la empresa la aceptación de la persona con discapacidad. Se estima la fecha de comienzo.



Claves desde la perspectiva de género

Análisis del puesto. Es importante considerar las situaciones personales de las personas a la hora de analizar o diseñar un puesto de trabajo. Especialmente habrá que valorar la situación y ajustarse a sus necesidades y posibilidades, considerando entre otras cosas, si existen mayores o menores a su cargo o si cuenta con red de apoyo.

Selección de personal. Eliminar prejuicios, generar igualdad de oportunidades independientemente del género y el sexo respondiendo así a criterios estrictamente de competencias profesionales.

3. Apoyo de empresa

Objetivo General

Asesoramiento y acompañamiento a la empresa y a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el puesto de trabajo para que la inserción laboral sea exitosa.

Objetivos Específicos

- Orientar a la empresa en la prestación de apoyo para el mantenimiento del puesto de trabajo y ayudas ergonómicas.
- Apoyar y acompañar al trabajador/a ante situaciones de cambio, conflicto y/o aprendizaje de nuevas responsabilidades.
- Fomentar el apoyo natural y las relaciones sociales para garantizar el éxito en el puesto de trabajo.
- Conseguir que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo tenga una inserción adecuada y ajustada al puesto y cultura de la empresa.

Responsables

Preparador laboral.

Diagrama de flujo

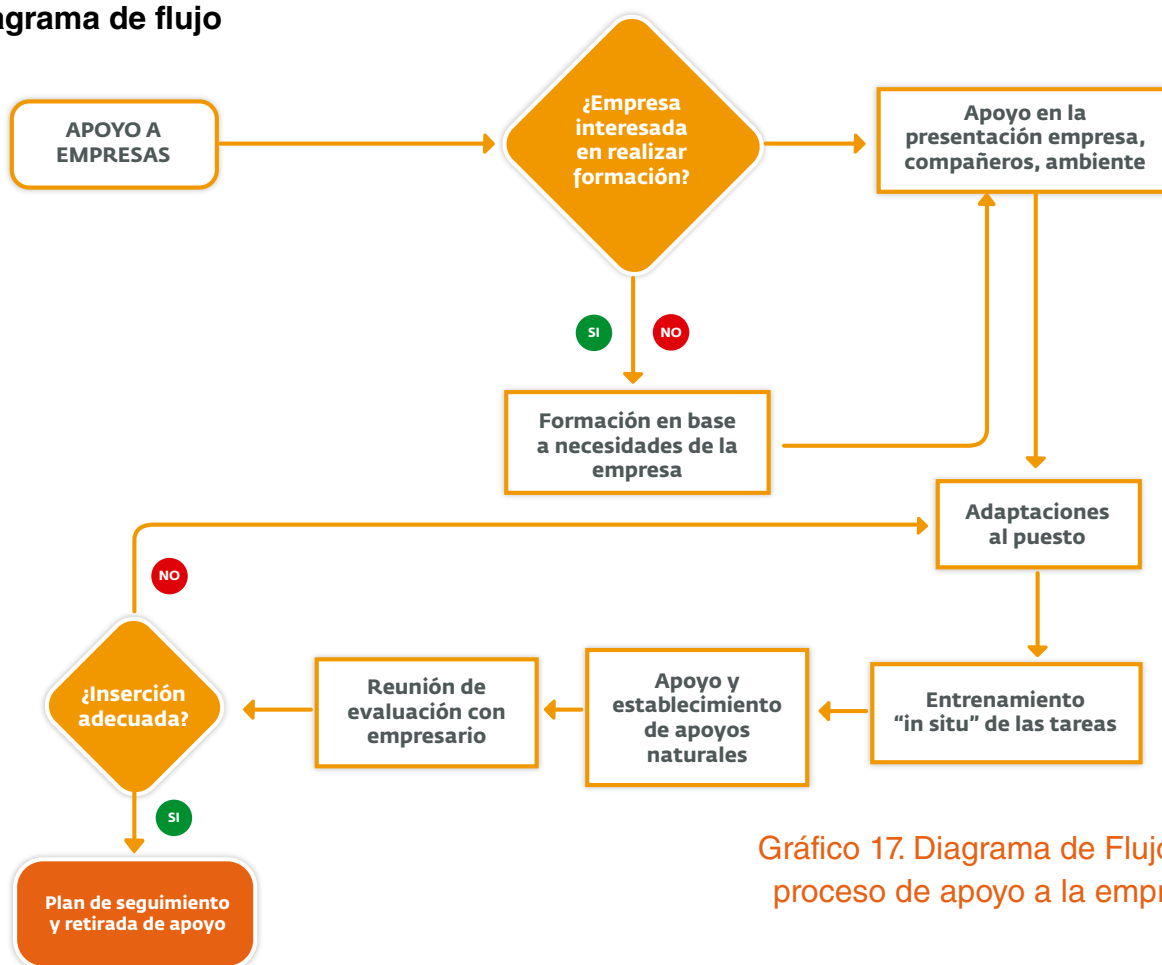


Gráfico 17. Diagrama de Flujo del proceso de apoyo a la empresa.

Acciones:

Apoyo de empresa

Actividad	Descripción
Formación en base a necesidades de la empresa	El preparador laboral ayuda a hacer la empresa más accesible para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a través de la formación (conocimiento de la discapacidad, romper prejuicios, miedos, adaptaciones, ayudas ergonómicas, etc).
Apoyo en la presentación de la empresa, compañeros, ambiente...	Esta fase comienza cuando la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo empieza a trabajar en la empresa. El preparador laboral acompaña y apoya al trabajador/a los primeros días de trabajo enseñándole como llegar, presentando a su supervisor, encargado y compañeros de trabajo, tareas a realizar, horarios, sistema de fichaje (en el caso de que lo haya), riesgos laborales asociados al puesto, zonas comunes, etc.

Actividad	Descripción
Adaptaciones al puesto	El preparador laboral detecta qué adaptaciones (cognitivas o físicas) necesita la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y las va implementando según necesidades. Las adaptaciones pueden dirigirse al espacio (favorecer la accesibilidad y estructuración del propio lugar de trabajo) a la tarea (secuenciación y estructuración de las tareas y de los tiempos, uso instrucciones claras y concretas mediante apoyos visuales y/o auditivos...) o a las relaciones con los compañeros (pautas de interacción, adaptación de reglas sociales...) entre otras.
Apoyo y establecimiento de apoyos naturales	El preparador laboral debe fomentar el apoyo natural desde el inicio, identificando aquellos compañeros que se muestren más susceptibles de acompañar a la persona en su vida laboral. El preparador laboral ayuda a los compañeros para que formen, apoyen y refuercen a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la medida de lo posible. Es fundamental que los apoyos naturales dispongan de información, formación y orientaciones para poder apoyar adecuadamente a la persona. El apoyo natural tiende a ser permanente a lo largo del tiempo, lo que facilita el mantenimiento en el puesto de trabajo.
Reunión de evaluación con el empresario	El preparador laboral y el empresario evalúan y reflexionan sobre el proceso de inserción. Si la evaluación es positiva se informa al trabajador del plan de seguimiento y retirada del apoyo. Si no es adecuada, se revisan las adaptaciones al puesto.
Plan de seguimiento y retirada de apoyo	La intensidad, duración y temporalidad del apoyo viene determinada por las necesidades y la evolución de la persona en el puesto de trabajo. Cada trabajador va a requerir un tipo de seguimiento con una frecuencia e intensidad distinta que será necesario planificar e ir retirando en el tiempo.



Claves desde la perspectiva de género

Apoyo Natural: fomentar que los apoyos naturales actúen como tal, y que presten su apoyo en función de las tareas, competencias profesionales, relación jerárquica, etc., sin prejuicios de género.

4. Seguimiento de empresa

Objetivo General

Que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo consiga una estabilidad laboral en el puesto de trabajo.

Objetivos Específicos

- Mantener y consolidar una adaptación real y exitosa en el puesto de trabajo.
- Posibilitar la promoción personal y laboral de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la empresa.

Responsables

Equipo técnico.

1.4 Diagrama de flujo

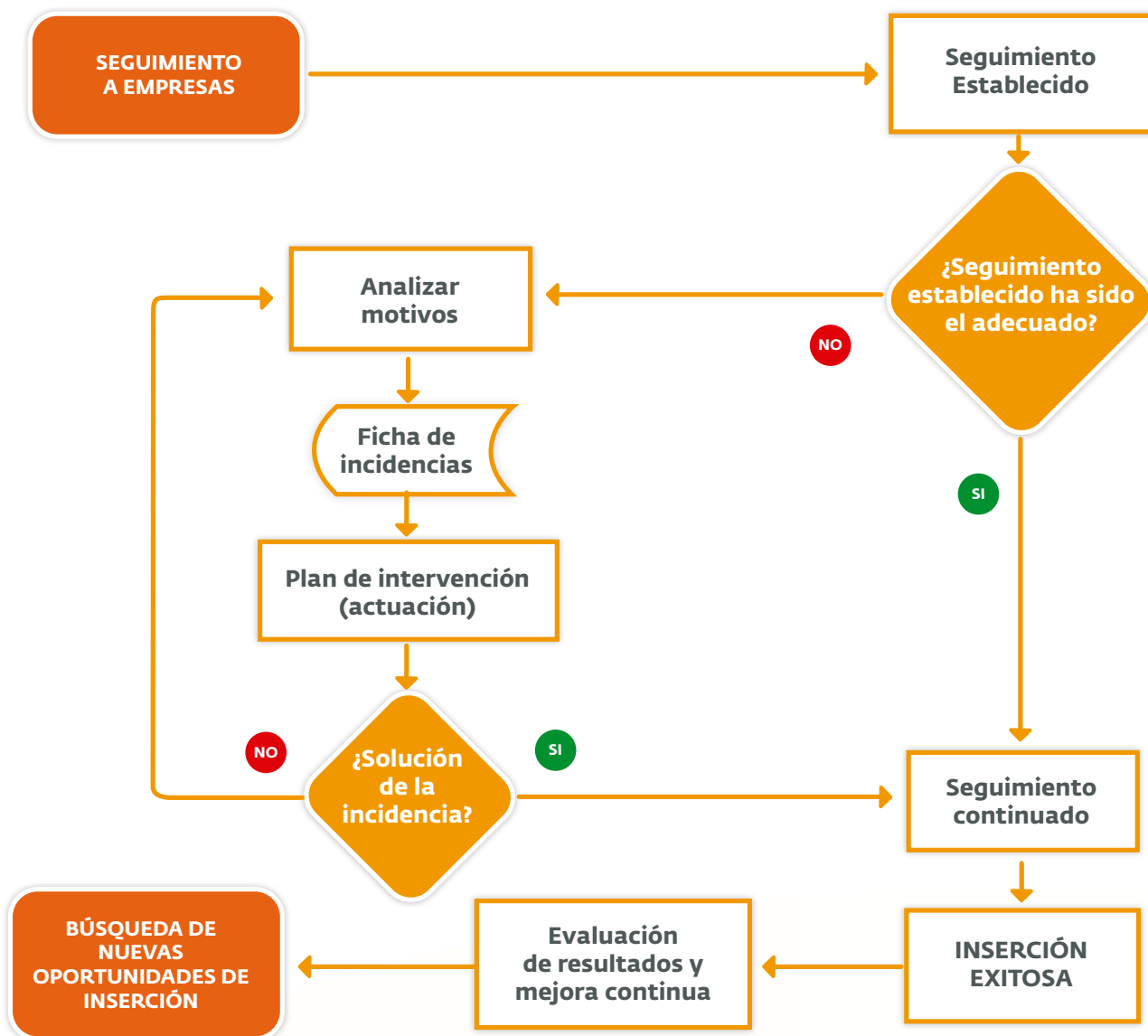


Gráfico 18. Diagrama de Flujo del proceso de seguimiento con la empresa.

Acciones

Seguimiento de empresa

Actividad	Descripción
Seguimiento Establecido	El preparador laboral lleva a cabo el seguimiento establecido y consensuado con el empresario y el trabajador.
Analizar los motivos	Cuando el seguimiento no ha sido adecuado se analizan el por qué de esa situación recogiendo información de todos los agentes implicados (trabajador, compañeros, supervisores) para trazar un plan de intervención.
Plan de Intervención (actuación)	El preparador laboral y el trabajador con discapacidad intelectual o del desarrollo establecen y acuerdan un plan de basado en los motivos que han llevado a que el seguimiento no sea el adecuado.
Seguimiento continuado	Esta fase comienza una vez que la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo ha aprendido a realizar bien todas las tareas. El preparador laboral informa y planifica la retirada del nivel de apoyo.
Inserción Exitosa	Se considera una inserción exitosa cuando la persona trabajadora con discapacidad intelectual o del desarrollo se encuentra plenamente incluido en su puesto de trabajo.
Evaluación de resultados y mejora continua	El preparador laboral y el empresario evalúan y reflexionan sobre el proceso y los resultados de la inserción laboral. (Evaluación del ambiente, desarrollo de la tarea, adaptaciones establecidas, rendimiento y calidad del trabajo, satisfacción de la empresa y el trabajador), Al final de esta fase el trabajador, el empresario y el preparador laboral acuerdan la forma y el nivel de apoyo que necesitarán en el futuro y qué hacer si surge una incidencia, reajuste.
Búsqueda de nuevas oportunidades de inserción	El equipo técnico busca nuevas oportunidades de inserción dentro de la empresa, (nuevos puestos de trabajo).

Procesos estratégicos

1. Perspectiva de género

Dentro de los procesos estratégicos mencionados, hay que hacer referencia expresa a la perspectiva de género por lo que significa en sí (visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación de hombres y mujeres en todos los procesos clave).

“Un elemento clave para la comprensión histórica de las relaciones entre mujer y empleo es el concepto de división sexual del trabajo. Concepto que hace referencia “al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de «actividades» no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida” (Gómez Bueno, 2001).

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,” Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. En los siguientes artículos se definen términos de políticas de igualdad.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 6.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

Artículo 6.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 7.1. ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 76. COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Artículo 11. ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Artículo 46.1 PLANES DE IGUALDAD: los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El informe del Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE (ODISMET, 2017) recoge y analiza diferentes variables relacionadas con la tasa de actividad de personas con discapacidad en el año 2015:

- Las mujeres con discapacidad representan el 42,3% del total de la población con discapacidad en edad activa en nuestro país.
- Las mujeres con discapacidad cuentan con una tasa de actividad del 33,15% una tasa de empleo del 22,8% y una tasa de paro del 31,1%, es decir, casi 39 puntos menos que la actividad mostrada por las mujeres sin discapacidad; 32,3 puntos menos en su tasa de empleo y hasta 7,6 puntos más de paro.
- La contratación de mujeres con discapacidad representó el 39% de todo el empleo creado en 2015, en números absolutos casi 95.000 contratos. Las mujeres con discapacidad representan el 1,2% de todos los contratos a mujeres en 2015.
- El salario de las mujeres con discapacidad es un 15,5% menor que las mujeres sin discapacidad.

Según la encuesta publicada por El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) y la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), “Realidad, situación, dimensión y tendencias del Empleo Con Apoyo en España en el horizonte del año 2020” las entidades identifican que las mujeres participan en menor medida en programas de Empleo con Apoyo que los hombres.

REDempleo defiende la igualdad de oportunidades. Resulta preciso identificar los efectos que nuestras acciones y el uso del lenguaje puede tener en uno u otro sexo. En ocasiones tomamos decisiones que, de entrada, parecen no ser sexistas, pero, que si analizamos con detenimiento pueden tener impacto diferente en mujeres y hombres. Esto ocurre de manera cotidiana también con el lenguaje. Muchas de las acciones puestas en marcha en el ámbito de la discapacidad han sido en buena medida neutras al género. Sin embargo, la desigualdad de género es estructural de nuestra sociedad actual.

El enfoque de género en ámbitos como el empleo y la orientación laboral persigue fundamentalmente:

- Incorporar una mirada interseccional en el ámbito laboral.
- Favorecer la toma de conciencia ante la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.
- Normalizar la entrada al mundo laboral como palanca al desarrollo de planes de vida personalizados e inclusivos (formar una familia, independizarse...).
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres que históricamente han tenido menos oportunidades.
- Romper barreras históricas: sociales y mentales para la igualdad en el acceso al empleo y la formación vocacional.
- Brindar nuevas oportunidades de empleo, solvencia y autonomía a mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Ofrecer al mundo empresarial nueva cartera de profesionales.

Para que todo esto sea posible se deben contemplar como básicos la formación y el conocimiento del equipo técnico en lenguaje no sexista y en el glosario básico sobre género e igualdad.

Incorporar la perspectiva de género como un eje transversal en nuestras acciones y proyectos ayudará a tomar conciencia y mejorar el apoyo a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, generando así una cultura de igualdad de género, paridad y respeto.

Procesos de soporte

1. Prevención de riesgos laborales

La Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/1995 en su artículo 25 sobre la Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos establece que “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”

Lo esencial es saber cómo determinar que una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo puede ser un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos del puesto de trabajo.

Para ello, debe existir una correcta coordinación entre las partes intervinientes empresa, Servicio de Empleo con Apoyo y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tanto el área de vigilancia de la salud como del área técnica.

El técnico de prevención de riesgos laborales deberá:

- Fomentar los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección.
- Promover las actuaciones preventivas básicas, como orden y limpieza, señalización y mantenimiento.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y establecer medidas preventivas.
- Estar presente en los casos en que se requieran los conocimientos y experiencia, tanto en materia preventiva como de discapacidad intelectual ya que los riesgos pueden agravarse en el caso de trabajadores especialmente sensibles.

La prevención de riesgos laborales se refleja en los procesos de la siguiente manera:

Asesoramiento y orientación a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Entrevista personal. La interacción entre los elementos laborales y las propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial del posible candidato.

Diseño y desarrollo del Plan Personal de Empleo

El diseño del Plan Personal de Empleo. Deberá venir determinado por el informe médico de Vigilancia de la Salud. Dado su carácter voluntario es imprescindible concienciar e instar al trabajador a realizar el reconocimiento médico inicial, clave para determinar la especial sensibilidad y las adaptaciones necesarias en materia de seguridad y salud laboral. Esta labor debe ser un trabajo de coordinación entre los servicios médicos, la empresa y el servicio de prevención.

Capacitación

La formación contemplará normas generales de seguridad laboral adaptadas a las necesidades de los participantes para que sea comprensible.

Apoyo y Seguimiento

Los siguientes elementos pueden favorecer un lugar de trabajo accesible:

- Uso de planos de localización y orientación.
- Disminuir la dependencia de la memorización como herramienta para recordar información.
- Utilizar el mayor número de formatos complementarios posible (visual, audio, multigráfico).
- Elementos que favorecen una señalización accesible:
 - Tomar como referencia la Norma UNE 170002:2009, de Requisitos de accesibilidad para la Rotulación a la hora de plantear tamaños, tipografías, contrastes y soportes en la cartelería.
 - Evitar la confusión: la señal debe indicar u orientar sin crear dudas.
 - Dar la información necesaria y evitar exceso.
 - Jerarquizar la información.
 - Separar la información diferente en líneas distintas.
 - Recurrir a dispositivos tecnológicos (Tablet, PC, PDA's o teléfonos móviles).
 - Programas tipo "agenda" permiten gestionar un calendario de tareas asignadas al puesto, diario, semanal o mensual.
 - Programar avisos de tareas que hay que realizar en cada momento y los equipos de protección que debemos utilizar.
 - Información complementaria a través de realidad virtual, lectura de códigos QR, etc.
- Equipos de trabajo accesibles
 - Uso simple e intuitivo.
 - Eliminar la complejidad innecesaria p.e. reducir protocolos.
 - Diseño sencillo, estructurado y jerarquizado.
 - Estructura lógica según los contenidos.
 - Hacer el proceso en pocos pasos.
 - Menús de lenguaje sencillo y con iconos.
 - Variedad de soportes: audio, lectura fácil.
 - Dar avisos claros de error.
 - Localización de elementos de apoyo.
 - Maximizar la legibilidad de la información esencial.
 - Manuales de instrucciones fáciles de entender.
 - Proporcionar compatibilidad con varias técnicas o dispositivos usados por personas con limitaciones sensoriales.

Asesoramiento y orientación a Empresas

Es importante aclarar que por el hecho de tener una discapacidad no conlleva que esa persona sea en sí un trabajador especialmente sensible. Dependerá de la interacción con los elementos laborales y las propias características personales del trabajador. Únicamente a través del reconocimiento médico inicial se pueden establecer las consecuencias de la interacción entre el entorno laboral y las características personales para determinar la posible especial sensibilidad.

Mediación

Análisis del puesto: Se deben tener en cuenta todos los factores de riesgo que intervengan en el desarrollo de las tareas y funciones del puesto de trabajo a ocupar, entre otros:

- Funciones y tareas.
- Uso de equipo maquinaria y/o herramientas.
- Identificación de los riesgos y evaluación.
- Uso de EPIS. (Equipos de protección individual).
- Horario de Trabajo.
- Relaciones de trabajo.
- Organización del trabajo.
- Comunicación interna en la organización.
- Entorno de trabajo.
- Señalética.
- Acceso al lugar de trabajo, comunicaciones.

En este supuesto interviene de forma directa el concepto de accesibilidad universal. Que según la Ley General de Derechos de la Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Los ajustes razonables conllevan la adopción de las medidas adecuadas para que, en función de las necesidades de cada situación concreta, permitir a las personas con discapacidad: acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para considerar si la carga es excesiva se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Si la carga es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad.
- Los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen.
- El tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Apoyo a empresas

Adaptar cuantos procedimientos y registros del Sistema de Gestión Preventivo interactúen con los trabajadores con discapacidad intelectual:

- Política de Prevención de la Empresa.
- Formación e Información.
- Evaluación de riesgos.
- Entrega de EPIS. (Equipo de protección individual).
- Declaración de buenas prácticas en factores psicosociales.
- Procedimiento de resolución de posible situación de Acoso Laboral.
- Plan de movilidad.
- Plan de Emergencias y Evacuación.
- Carteles informativos.

Se debe tener en cuenta para ajustar los procedimientos y los registros mencionados, el concepto de lectura fácil. Es un método de adaptación y redacción de textos que pretende facilitar la lectura y la comprensión a las personas con necesidades de apoyo en la comprensión lectora. El objetivo de las publicaciones en lectura fácil es presentar textos claros y fáciles de leer y comprender, apropiados para los diferentes grupos de personas. La lectura fácil tiene diversos grados según los diferentes niveles de competencia lectora de las personas a las que se dirige. Todo el material con el que se trabaje debería ser comprensible cognitivamente y apoyada con fotografías o pictogramas.

Seguimiento a empresas

Seguimiento del puesto.

- Debe garantizarse que se ha ofrecido al trabajador la posibilidad de realización del reconocimiento médico.
- Comprobar que el trabajador ha recibido y comprendido todo el material en materia de seguridad y salud laboral que exige la normativa al respecto, información, formación, etc.
- Comprobar la accesibilidad del entorno laboral, sobre todo en cuestión de seguridad personal en caso de emergencia.
- Conocer la existencia de incidentes y accidentes laborales que pudieran menoscabar la salud de los trabajadores y comprobar si se han tomado las medidas adecuadas para subsanarlos.

2. Protección de datos

El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) es la nueva normativa que regula la protección de los datos. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los países miembros de la Unión Europea y se aplica directamente en todos ellos a partir del 25 de mayo de 2018.

A continuación, se mencionan algunas pautas que hay que tener en cuenta para adaptar los procesos de los Servicios de Empleo al Reglamento General de Protección de Datos:

- Identificar todos los tratamientos que se realizan en el servicio (que datos se tratan, destinatarios del tratamiento, finalidad de los datos...).
- Comprobar que la base jurídica para el tratamiento es lícita.
- En función de los tratamientos identificados en los apartados anteriores, realizar un análisis de los riesgos que tiene el servicio para implementar medidas técnicas y organizativas acordes a dichos riesgos.
- Valorar si los proveedores con acceso a datos (encargados de tratamiento) ofrecen las garantías suficientes y cumplen con las disposiciones del Reglamento General de Protección de Datos. Se adecuarán los contratos de encargado de tratamiento conforme a los parámetros establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos.
- Realizar una adecuación de todas las cláusulas informativas destinadas a recabar datos y comprobar la base de legitimación para el tratamiento de los datos personales.
- Establecer mecanismos y protocolos que permita garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, además de poder acreditarlo.
- Establecer mecanismos que permitan detectar violaciones y brechas de seguridad y notificarlas, si fuera necesario, en el plazo de 72 horas a la Agencia Española de Protección de Datos.
- Valorar la necesidad de realizar una evaluación del impacto sobre alguno de los tratamientos que entraña un mayor riesgo y documentarlo adecuadamente.
- Elaborar y adaptar las cláusulas contractuales de las páginas web al Reglamento General de Protección de Datos.
- Establecer protocolos de revisión y actualización periódica que permita garantizar que todos los procedimientos del servicio funcionan adecuadamente.

Perfiles profesionales servicio de Empleo con Apoyo

Los perfiles profesionales indispensables y prioritarios en el Servicio de Empleo con Apoyo son:

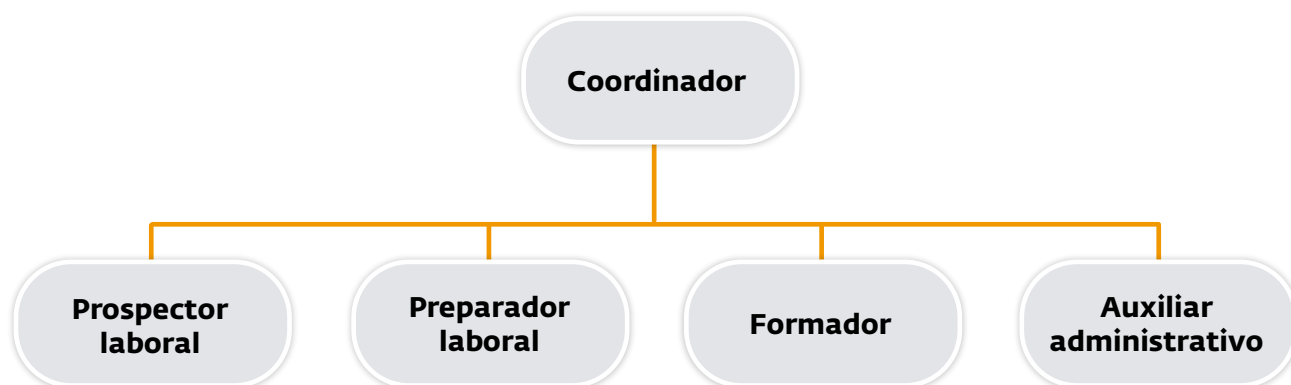


Gráfico 19. Perfiles profesionales de los servicios de Empleo con Apoyo.

A continuación, se incluyen a título orientativo, las funciones que desarrollarían cada uno de ellos y las competencias necesarias para su correcto desempeño.

1. Coordinador servicio de empleo con apoyo

Titulación: Licenciado/a, Diplomado/a o Grado en Ciencias Humanas o Sociales o Ciclo Formativo de Grado Medio relacionado con el sector social.

Experiencia en dicha categoría de, al menos, dos años en la coordinación de equipos para la prestación de servicios a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el ámbito laboral, con valoraciones y diseño de acciones de intervención individuales y grupales para la mejora de la participación socio-laboral de las personas en su entorno, desde el paradigma de apoyos.

Tendrá conocimiento en gestión de equipos, diseño y uso de sistemas de información, almacenaje electrónico, codificación y explotación elemental de datos y su protección.

Funciones

- Coordinar técnicamente del equipo: organización de personal, supervisión, evaluación, distribución de funciones y horarios.
- Coordinar externamente el proyecto.
- Planificar, programar y Garantizar el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Evaluar los procesos y actividades de Empleo con Apoyo.

- Facilitar la toma de decisiones y solucionar incidencias.
- Fomentar la comunicación y relación entre los miembros del equipo.
- Diseñar los criterios de valoración e intervención de los procesos grupales e individuales de atención.
- Seleccionar, prestar orientación profesional e intervención psicosocial con los participantes.
- Presentar proyectos a subvenciones, convocatorias y elaboración de memorias.

Competencias

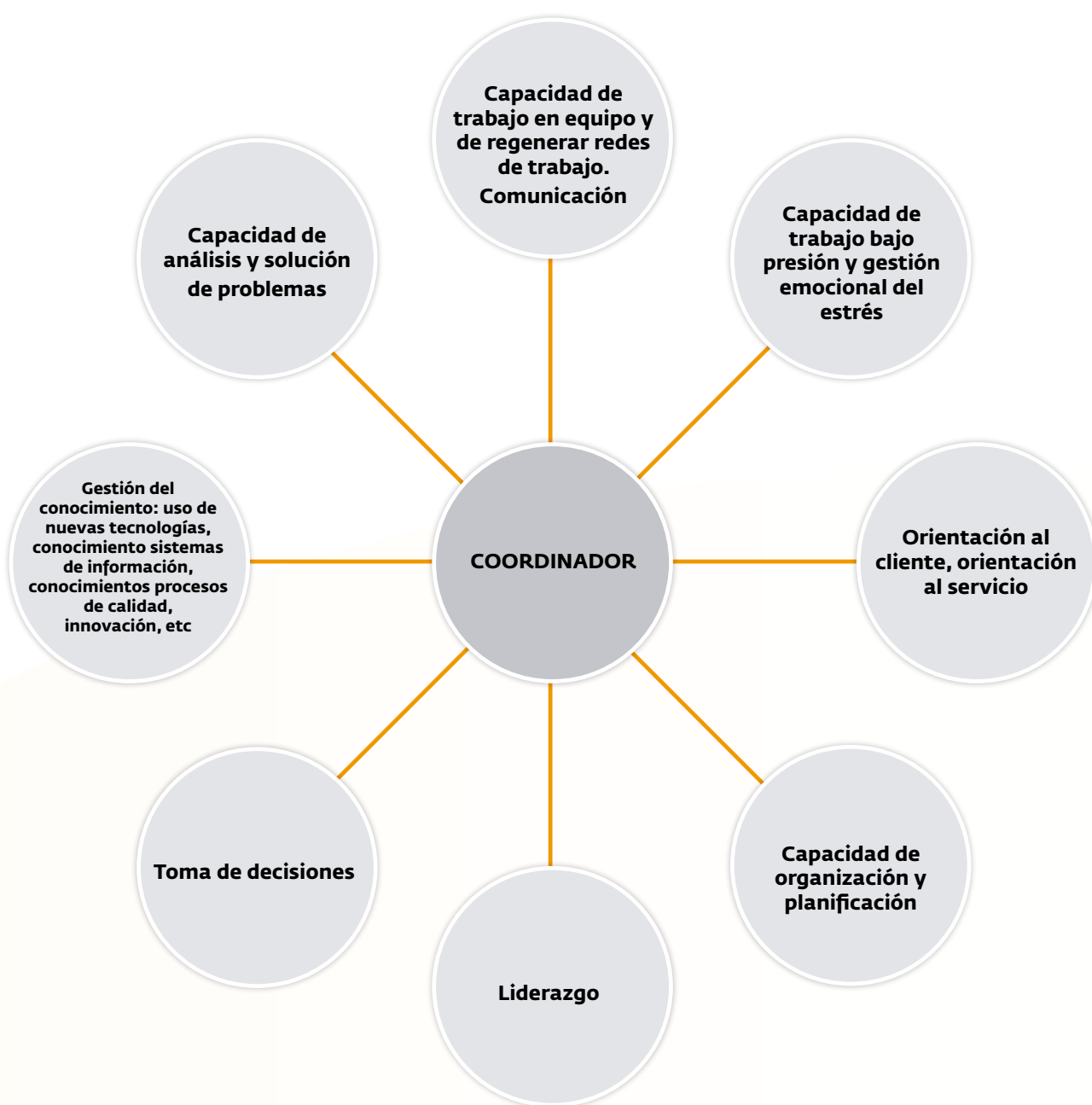


Gráfico 20. Competencias del coordinador de los servicios de Empleo con Apoyo.

2. Prospector laboral

Titulación: Licenciado/a, Diplomado/a o Grado en Administración y Dirección de empresas o Ciencias Sociales o Ciclo Formativo de Grado Medio en este ámbito.

Experiencia de al menos 1 año en puestos de responsable de selección, prospector laboral o intermediador laboral.

Tendrá conocimientos específicos en:

- Recursos humanos y/o marketing.
- Procesos de selección e integración laboral.
- Mercado de trabajo, yacimientos de empleo para colectivos vulnerables.
- Estrategias de acercamiento a empresas y estrategias comerciales. Mediación con empresas.
- Procesos de contratación y políticas activas de empleo.
- Gestión de la diversidad en las organizaciones y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Conocimientos en informática, ofimática e internet a nivel usuario.
- Competencias técnicas generales (redacción de informes, bases de datos...).
- Salud laboral.
- Protección de datos.

Funciones

- Analizar el mercado laboral.
- Captar empresas colaboradoras.
- Informar / sensibilizar a empresarios/as sobre la contratación de personas con discapacidad intelectual.
- Guiar en los trámites, procedimientos y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad intelectual.
- Gestionar ofertas de empleo.
- Asesorar a la empresa sobre la adaptación del puesto de trabajo.
- Fomentar la relación entre el servicio y la empresa (visitar empresas, eventos, fidelizar a la empresa).
- Contactar y colaborar con otros recursos para el empleo (tanto internos de la entidad como externos).
- Tener una base de datos con las empresas contactadas, colaboradoras, etc.
- Asistir en las reuniones de coordinación del servicio.
- Participar en las acciones de formación que se desarrolle desde el servicio (contratos, nóminas, etc.).

Competencias



Gráfico 21. Competencias del prospector laboral de los servicios de Empleo con Apoyo.

3. Preparador laboral

Titulación: Técnico Superior en Integración Social o similar, con experiencia y motivación para trabajar en el sector social.

Experiencia de al menos 1 año en puestos de atención directa con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en programas de Empleo con Apoyo.

Tendrá conocimientos específicos en:

- Discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Procesos de selección e integración laboral.
- Conocimientos en informática e Internet a nivel usuario.
- Competencias técnicas generales (redacción de informes, bases de datos...).
- Curso de Capacitación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Se requiere flexibilidad y disponibilidad horaria.

Funciones

- Apoyar en la elaboración de planes personales de empleo con revisiones periódicas.
- Seleccionar personas usuarias para la incorporación a un puesto de trabajo.
- Desarrollo y análisis del puesto de trabajo y del proceso de adecuación inicial persona-puesto.
- Entrenamiento laboral en el propio puesto de trabajo.
- Diseñar apoyos para la mejora de la autonomía y autodeterminación.
- Diseñar e impartir programas de formación para la adquisición de habilidades de autonomía personal y social.
- Asesorar y apoyar a los supervisores y compañeros de trabajo del usuario para facilitar la adaptación e integración social del participante a su puesto y al ambiente laboral de la empresa.
- Diseñar un método de seguimiento regular para la retira gradual de apoyos en el puesto de trabajo.
- Actualizar la información de cada usuario-demandante del Servicio de Empleo.
- Atención familiar con el fin de vincular a las mismas a los planes personales de cada uno de los participantes del servicio.

Competencias



Gráfico 22. Competencias del preparador laboral de los servicios de Empleo con Apoyo.

4. Formador servicio de empleo con apoyo

Titulación: Licenciado/a, Diplomado/a o Grado en Ciencias Humanas o Sociales o Ciclo Formativo de Grado Medio en este ámbito.

Experiencia de al menos 1 año impartiendo formación a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Tendrá conocimientos específicos en:

- Metodologías didácticas, habilidades sociales y dinámicas de grupo, programación de sesiones y adaptación de actividades.
- Competencias en informática y redes sociales a nivel avanzado.

Funciones

- Evaluar necesidades de formación.
- Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características del alumnado.
- Programar, impartir y evaluar las acciones formativas.
- Diseñar y elaborar material didáctico.
- Acompañar y orientar en el proceso de aprendizaje.
- Planificar y organizar tutorías presenciales, telefónicas o telemáticas.
- Garantizar el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Solucionar incidencias.
- Fomentar la comunicación entre el alumnado.
- Mantener coordinación, comunicación y colaboración con el resto del equipo.

Competencias

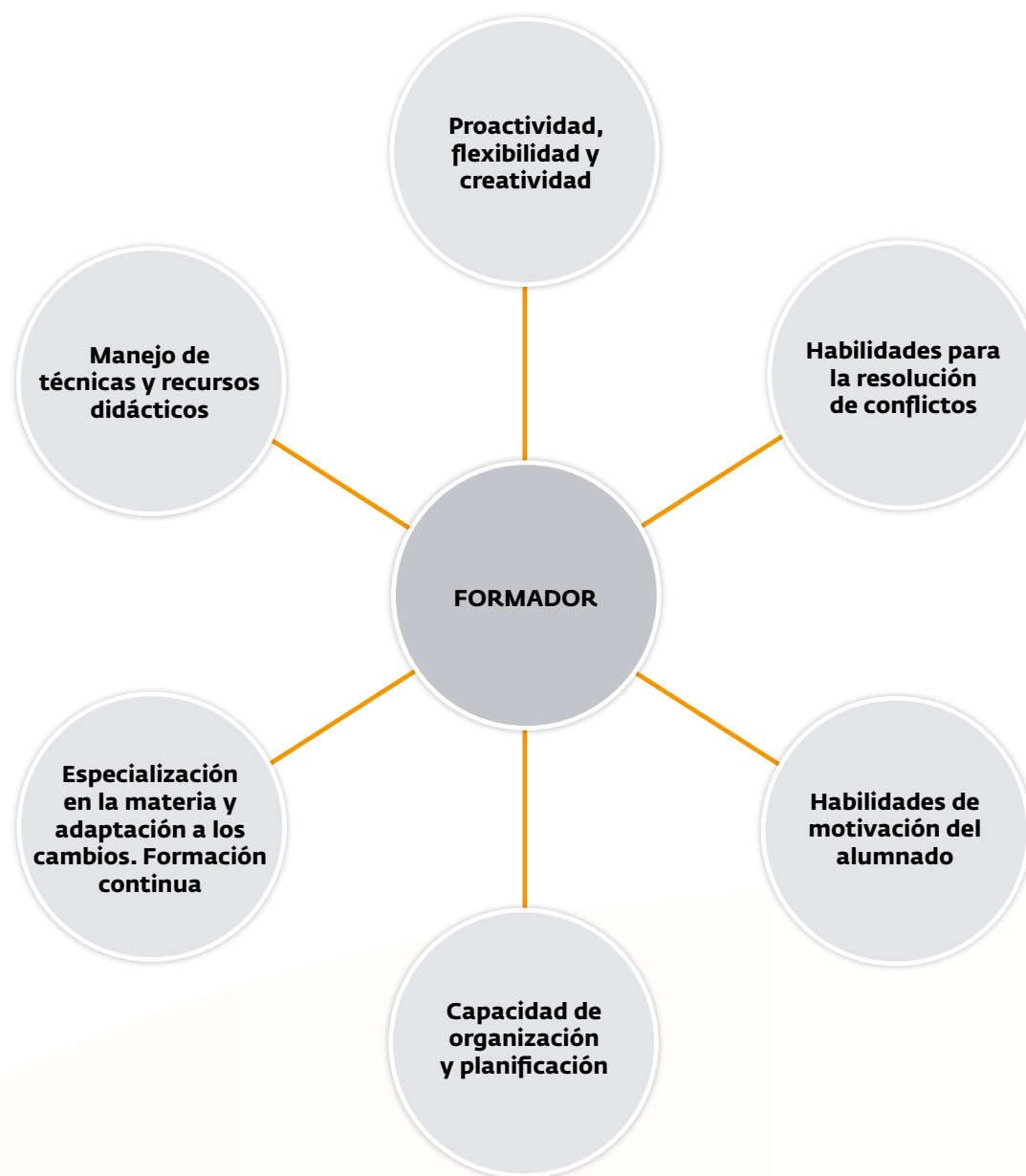


Gráfico 23. Competencias del formador de los servicios de Empleo con Apoyo.

5. Auxiliar administrativo

Titulación. Certificado de escolarización.

Persona con discapacidad intelectual o del desarrollo con conocimientos específicos en informática y redes sociales.

Funciones

- Recepción presencial y atención de llamadas telefónicas.
- Archivar documentación.
- Organizar recursos materiales.

Competencias

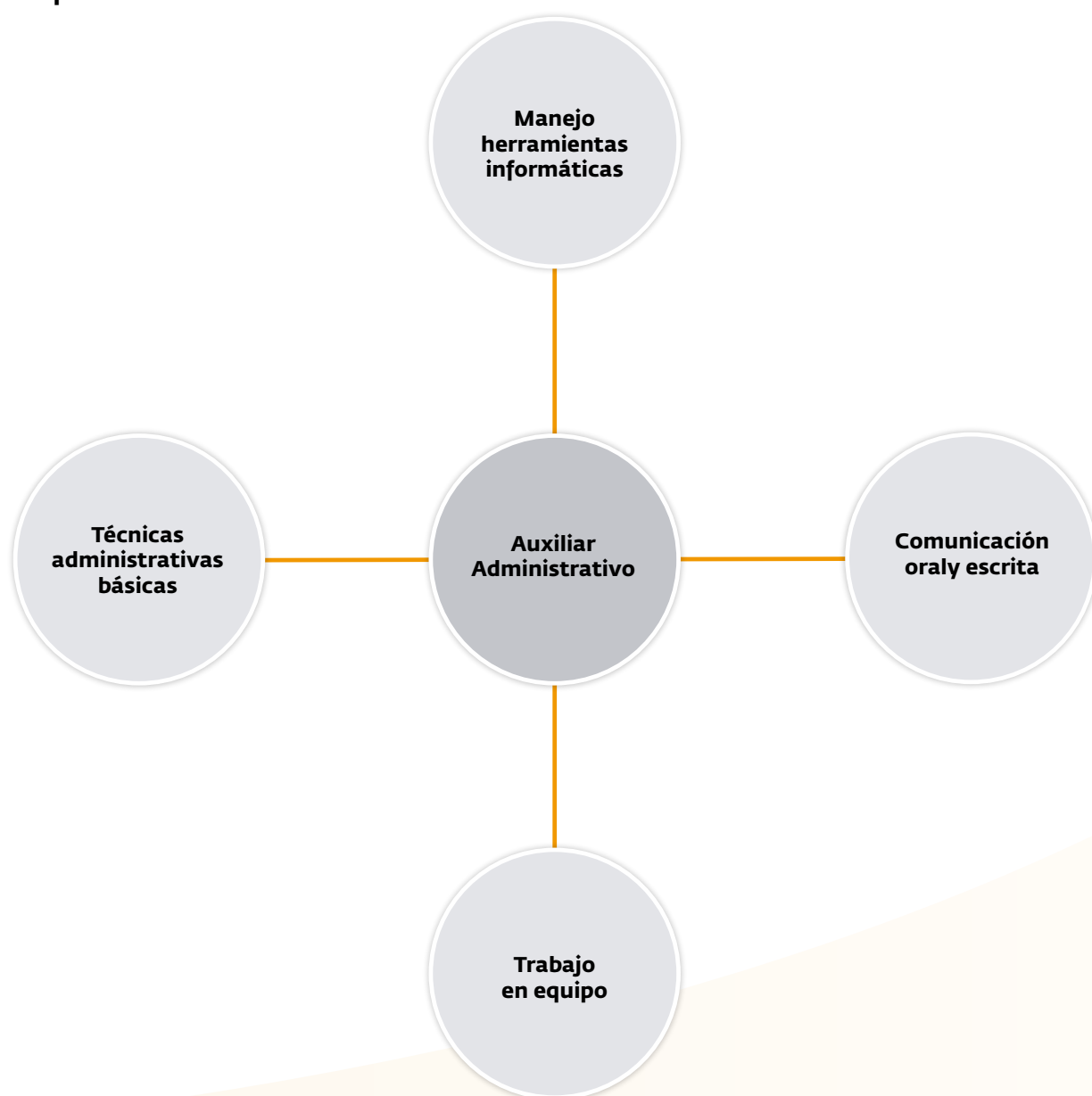


Gráfico 24. Competencias del auxiliar administrativo de los servicios de Empleo con Apoyo.

Índice de gráficos

Gráfico 1. Mapa de entidades Asociación Española de Empleo con Apoyo.

Gráfico 2. Trayectoria del Empleo con Apoyo

Gráfico 3. Mapa de la situación del Empleo con Apoyo en Iberoamérica.

Gráfico 4. Crecimiento de REDempleo. Entidades y personas atendidas.

Gráfico 5. Mapa de entidades que forman REDempleo.

Gráfico 6. Premisas de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 7. Principios básicos en los que se fundamenta el Empleo con Apoyo.

Gráfico 8. Principios metodológicos de REDempleo.

Gráfico 9. Valores fundamentales de los servicios de Empleo con Apoyo

Gráfico 10. Mapa de procesos del Servicio de Empleo con Apoyo.

Gráfico 11. Diagrama de Flujo del Proceso de Asesoramiento e información a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Gráfico 12. Diagrama de Flujo del Proceso de Diseño y desarrollo del plan personal de empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Gráfico 13. Diagrama de Flujo del Proceso de Capacitación a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Gráfico 14. Diagrama de Flujo del Proceso de apoyo y seguimiento a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Gráfico 15. Diagrama de Flujo del proceso de asesoramiento y orientación a la empresa

Gráfico 16. Diagrama de Flujo del proceso mediación con la empresa.

Gráfico 17. Diagrama de Flujo del proceso de apoyo a la empresa.

Gráfico 18. Diagrama de Flujo del proceso de seguimiento con la empresa.

Gráfico 19. Perfiles profesionales de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 20. Competencias del coordinador de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 21. Competencias del prospector laboral de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 22. Competencias del preparador laboral de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 23. Competencias del formador de los servicios de Empleo con Apoyo.

Gráfico 24. Competencias del auxiliar administrativo de los servicios de Empleo con Apoyo

Bibliografía

Becerra Traver, M., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2012). Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación. Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Bengoechea, M. (2003). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. Proyecto Parekatuz. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia.

Código Ético. (2006). Feaps.

Cornejo, C. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile.

Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos.

De Urrées, f. D. B. J., & Verdugo, M. Â. (2014). Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (111), 63-76.

Dinamia S. Coop. (2013). Guía Aptiva-T. Orientación por competencias desde un enfoque de género.

España Down. (2013). Guía de Empleo con Apoyo para familias con hijos trabajadores.

Euse (2010) Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo. Dundee: EUSE.

Euse (2015). Caja de Herramientas para la Diversidad de la EUSE. Belfast: European Union of Supported Employment.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). El Empleo con Apoyo en España. Una realidad consolidada. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 521- 536). Salamanca: Amarú Ediciones.

Jordán de Urríes, F. B., Martínez, S., Bellver, F., Martínez, A., Serra, X. y Cabré, M. (2003)

Análisis histórico y comparativo de la normativa autonómica de subvenciones al Empleo con Apoyo. Madrid: Asociación Española de Empleo con Apoyo y Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urríes, F. B. (2005) Estándares europeos de calidad para los servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de Evaluación. Salamanca: INICO.

Jordán de Urríes, F.B., Esteban, B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. Siglo Cero Revista española sobre Discapacidad Intelectual, 37 (2), 218, 63-78.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2006). ¿Tiene futuro el Empleo con Apoyo en España? Reflexión existencial. Actas del VII Congreso Internacional de Empleo con Apoyo Barcelona: EUSE European Union of Supported Employment.

Jordán de Urríes, F. B., García Calvo, R., Mira Villar, G., Amorena García, A., & Marín Capdevila, R. (2008). Empleo con apoyo y daño cerebral adquirido. Salamanca: INICO.

Jordán de Urríes Vega, F. D. B., de León Rodríguez, D., Hidalgo Gómez, F., Martínez Cardeña, S., & Santamaría Domínguez, M. (2014). Aproximación al análisis coste-beneficio entre Empleo con Apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 33-50.

Jordán de Urríes, F. B., Fernández, R. y Pérez, A. (2016). El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo. En VI Premio Investigación e innovación sobre personas con discapacidad intelectual. Trabajos premiados 2015. (pp. 243-355) Manresa: AMPANS.

Labor 3 Afanías. (2005) Manual de procedimientos para Proyecto de Empleo con Apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Madrid.

Lantegi Batukak. (2004). Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Bizkaia.

ODISMET. (2017). Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. ODISMET.

Observatorio Estatal de la Discapacidad. 2017. Realidad, situación, dimensión y tendencias del Empleo con Apoyo en España en el horizonte del año 2020. Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Prats, J. L. y Martínez, S. (2016) Informe contrataciones Empleo con Apoyo 2015. Madrid: AESE.

Rabanal, R y Vidríales, R. (2006) Manual de buenas prácticas en Empleo con Apoyo para personas con autismo. Madrid: Confederación Autismo España.

SEPE. (2017). Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016. Madrid.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). Panorámica del Empleo con Apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Verdugo, M. A., & Urríes, B. (2002). Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Publicaciones del INICO. ISBN, 84(699), 9861.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2007). El futuro del Empleo con Apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos? Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de servicios sociales, (41), 145-152.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes F. B. y Vicent, C. (2009a). Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA). Salamanca: Ediciones del INICO.

Verdugo, M. A., Benito Iglesias, M., Orgaz Baz, B., Ingelmo, R., Martín Ingelmo, R, Santamaría Domínguez, M. (2012). Influencia de un programa de Empleo con Apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 43(243), 69-83.

Enlaces de interes

FORO EcA EUSKADI (<http://www.eca-euskadi.org/>)

Modelo vasco de inclusión sociolaboral (<http://www.ehlabe.org/es/modelo-de-inclusion-sociolaboral/>).

Asociación Europea de Empleo con Apoyo (<http://www.euse.org/>)

Pasos que debemos seguir para adaptarnos al RGPD (<https://plenainclusionmadrid.org/noticias/que-pasos-debemos-seguir-para-adaptarnos-al-rgpd/>)

Código Ético Plena Inclusión (<http://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones/codigo-etico-de-plena-inclusion>)

Modelo de inserción sociolaboral de Amadip Esment. Modelo Esment (<http://www.amadipesment.org/descripciones/ocupacion/>)

Sitio web oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (<https://www.carm.es>)

financiado por



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo