

5. LA OPINIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA

5. LA OPINIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA

5.1. DISEÑO DEL TRABAJO DE CAMPO.

El trabajo de campo que se planteó con las asociaciones pretendía, principalmente, recoger sus demandas y propuestas, aunque algunas limitaciones de tiempo y recursos, aconsejaban que nos dirigiésemos únicamente a las federaciones y asociaciones más representativas de la región, en lugar de a todas y cada una de ellas⁵.

Para la selección de las mismas fuimos valiosamente asesorados por el Servicio de Atención al Discapacitado de la Junta de Extremadura, a través del personal que desarrollará el segundo periodo del recién estrenado Proyecto europeo E- tradis, y por el CERMI Extremadura (Comité de Entidades de Representantes de Minusválidos de la Comunidad Autónoma de Extremadura). En total, solicitamos la colaboración de un total de 15 asociaciones y federaciones y pudimos contar finalmente con datos de 13 de ellas. El tipo de discapacidad al que representaban comprende las de tipo sensorial (visual y deficiencias del oído), físico y psíquico (parálisis cerebral, enfermos mentales, retraso mental, autismo, y síndrome de down).

El método elegido para la recopilación de los datos fue una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas. Se ha utilizado para ello un cuestionario basado en preguntas abiertas. Este sistema nos pareció el más idóneo dada la variedad de factores que pueden influir en los procesos de integración laboral (edad, sexo, nivel formativo, tipo de deficiencia, experiencia laboral). La heterogeneidad de situaciones aconsejaba, pues, una herramienta lo suficientemente abierta como para recoger los matices y argumentos de cada una de las asociaciones a las que remitiríamos el cuestionario y que fueran ellas las que señalaran sus prioridades.

El cuestionario les preguntaba por su perspectiva actual sobre el empleo de las personas con discapacidad, por su valoración sobre los cambios que han tenido lugar en los últimos años, para acabar con lo que serían sus propuestas de mejora para el futuro laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario. En algunos casos las respuestas se concretaron en el grupo de personas, dentro de la discapacidad, al que representaban y, en otros casos,

⁵ Un total de 52 si tenemos en cuenta el listado facilitado por el Servicio de Atención al Discapacitado adscrito a la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Extremadura.

se ampliaban a todo el colectivo. Probablemente la explicación a este hecho la encontremos en la diversificación que ha tenido lugar en el seno de las asociaciones en los últimos años, ya que muchos de estos proyectos, surgidos como respuesta a unas necesidades concretas de sus primeros integrantes, se han desarrollado de tal manera que, cada vez más, la variedad de servicios que ofrecen no sólo van destinados a un grupo específico de origen sino a todo el colectivo de personas con discapacidad.

También es posible, si tomamos como referencia el contexto de recogida de estos datos, que al ser ésta una iniciativa de la Administración Pública, produzca un efecto homogenizador en las respuestas con objeto de presentar unos objetivos comunes y suficientemente conocidos por todas estas organizaciones.

5.2. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

El perfil mayoritario de las personas que han contestado a nuestro cuestionario, es el de:

- a. gerente o personal técnico
- b. hombre
- c. de 35-44 años
- d. con estudios medios o superiores.

En los grupos de edad también han predominado las personas de 45-54 y de 25 a 34 años, con 3 casos cada uno y representando un 23,07% del total. Con respecto al sexo de los entrevistados, las mujeres sumaban 6 de los 13 casos y se correspondían dentro de esta clasificación general con personal técnico en todos los casos menos en 1, donde también era gerente. A continuación se reproduce la tabla que muestra las características de las personas encuestadas.

Cuadro 1: Caracterización sociológica de las encuestas realizadas

CASOS	AÑOS	SEXO	ESTUDIOS	CARGO
1.	35-44	MUJER	4	Técnico (licenciados/diplomados)
2.	25-34	HOMBRE	4	Gerente
3.	45-54	HOMBRE	4	Gerente
4.	35-44	HOMBRE	4	Gerente
5.	35-44	HOMBRE	4	Gerente
6.	25-34	MUJER	4	Técnico (licenciados/diplomados)
7.	35-44	MUJER	4	Técnico (licenciados/diplomados)
8.	16-24	HOMBRE	3	Gerente
9.	35-44	MUJER	4	Técnico (licenciados/diplomados)
10.	25-34	MUJER	4	Técnico (licenciados/diplomados)
11.	45-54	HOMBRE	4	Técnico (licenciados/diplomados)
12.	35-44	HOMBRE	4	Administrativa/secretaria
13.	45-54	MUJER	3	Gerente

Fuente: Elaboración propia. Total casos = 13.

Nota: Valor 3 = estudios medios (BUP, COU, FP1 y similares)

Valor 4 = estudios superiores (FP 2, Licenciatura, Diplomatura y similares).

5.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En primer lugar, definiremos el contexto, la situación estructural común a las asociaciones y federaciones a las que iba dirigido el cuestionario, así como el lugar, dentro de sus discursos, donde es posible encontrar algunas diferencias. Las organizaciones encuestadas tienen en común que desarrollan o forman parte activa en programas y acciones dirigidas a fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, por tanto, se les presupone un alto grado de conocimiento de las mismas. Además, la mayor parte de ellas es parte integrante de CERMI Extremadura (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) que es considerado como interlocutor válido del movimiento social de la discapacidad ante los poderes públicos. Estas circunstancias serán especialmente interesantes para nuestro trabajo ya que este mayor conocimiento de las medidas enriquecerá, sin duda, sus aportaciones tanto en la valoración de lo conseguido hasta el momento como en las expectativas futuras, y por el carácter representativo de cada una de estas organizaciones.

En este sentido, para todas y cada una de ellas, es innegable que la inserción laboral de las personas con discapacidad, preferentemente en el sistema ordinario, propiciará la integración social y la normalización en otros ámbitos de la realidad social.

Por otro lado, sin embargo, somos conscientes que si existieran posturas muy divergentes sobre la eficacia de estas medidas, dentro del movimiento asociativo, no es probable que se encontraran aquí reflejadas.

Con respecto a sus diferencias, es importante reconocer que las reivindicaciones para las personas que representan no siempre coinciden entre sí. Por ejemplo, dentro de la reserva de plazas en el empleo público, las personas que padecen algún tipo de discapacidad de tipo psíquico reivindicarán que se establezcan cupos diferenciados según tipo de discapacidad en relación a una situación de partida ya desigual, dentro de la discapacidad, donde las personas con deficiencias física o sensoriales tienen mayores oportunidades de empleo que las de tipo psíquico. Estas divergencias se han dejado entrever, sobre todo, en la formulación de las demandas y en la valoración que han hecho de la situación actual, más positiva en el caso de las discapacidades físicas y sensoriales que en las de tipo psíquico.

La técnica empleada ha sido el análisis de contenido que consiste en “el conjunto de procedimientos interpretativos de *productos comunicativos* (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces *cuantitativas* (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces *cualitativas* (lógicas basadas en la combinación de categorías) tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre la condiciones que puedan darse para su empleo posterior”.

En este caso, se ha optado, en primer lugar, por la clasificación sistemática de la información aportada a cada una de las preguntas del cuestionario, a partir de los temas que fueron mayoritariamente seleccionados por los propios encuestados y proceder posteriormente al análisis de estos contenidos discursivos. Se trata, en último término, de un análisis principalmente descriptivo apegado al texto transcrito⁶. Las preguntas del cuestionario se idearon con objeto de construir una línea argumental temporal que definiera el presente, pasado y futuro de la discapacidad de ahí que la distribución de los temas sea independiente y excluyente en cada una de las preguntas planteadas.

⁶ En el anexo que figura al final se presentan las respuestas literales a cada una de las cuestiones.

Sobre la pregunta 1: ¿cómo definiría la situación actual del empleo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la situación sociolaboral, familiar, educativa etc.?

Las posiciones que han mantenido los encuestados indican un proceso inacabado. Para unos pocos, “ha mejorado considerablemente” o se estima “positiva y en continuo movimiento”, para otros, este escenario se define como: “susceptible de mejora”, “mejora pero aún deja mucho que desear”, “difícil”, “no demasiado halagüeña”, “precaria”, y también se habla de “condiciones de desventaja”, y de discriminación. Se puede decir que, en la mayor parte de los casos, la percepción sobre el momento actual es de expectación, e incluso, de frustración, si hablamos de determinados grupos que, dentro de la discapacidad, tienen más dificultades como en el caso más generalizado de las personas con discapacidad psíquica.

Los casos que subrayan una mejoría sustancial no dejan de señalar también las aún numerosas dificultades existentes. Un caso particular, ha hecho mención concreta al buen resultado que están dando los programas y proyectos y el apoyo de las Administraciones en este proceso de integración, aunque con respecto a éstas también se sugiera un mayor esfuerzo de implicación y motivación de cara al futuro. Esta tensión, más o menos evidente, entre lo que se ha conseguido y lo que se espera de los entes públicos será algo habitual en los discursos analizados y fruto de ese papel que como negociadores, han de desarrollar.

En el diagnóstico de situación figuran algunos de los referentes habituales en materia de discapacidad y que actúan como posibles condicionantes al empleo: la necesidad de formación y orientación laboral, los prejuicios del sector empresarial y el entorno social, la falta de apoyo o sobreprotección familiar, el derecho de las personas con discapacidad a contar con un empleo, así como, la profesionalidad de las personas con discapacidad.

También se advierte, por parte de los encuestados, de la diversidad de situaciones posibles y de aquellos contextos, dentro de la discapacidad, que tienen más dificultades, como son: las mujeres con discapacidad, la población de las zonas rurales, las personas con ceguera total, personas con autismo, personas que tienen baja cualificación, o las que no están dispuestas a desplazarse geográficamente, personas con incapacidad permanente total, con familias a cargo que no tienen formación y que no pueden desempeñar su trabajo habitual, personas sin pensiones o con pensiones no contributivas con poca formación o limitación para el acceso a trabajos en su zona, personas con formación pero con limitaciones para la mayoría de los trabajos.

Por su parte, las personas con discapacidad psíquica-intelectual han expresado, en un caso concreto, los factores que históricamente han definido sus especiales problemas para acceder a un empleo en el mercado ordinario como carencias de determinadas habilidades y conocimientos que se desarrollan en el periodo formativo y que a continuación reproducimos por su valor ilustrativo:

- **“Falta de formación y orientación profesional/laboral** orientada a la consecución de un puesto de trabajo ordinario en la empresa normalizada atendiendo a los principios de normalización e integración.
- **Carencia de hábitos prelaborales y sociales** en el proceso formativo general.
- **Falta de mecanismos para el aprendizaje autónomo**, el procesamiento, manejo y organización de la información o para la expresión oral o escrita, la escasez de vocabulario, las dificultades para el cálculo y la atención, todo ello unido a un pasado de vivencias de frustración y desmotivación por no alcanzar los objetivos mínimos previstos por etapas escolares, y la ausencia de hábitos de estudio y esfuerzo.
- **Abandono del sistema educativo** al final, o antes de concluir la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO): no alcanzan los mínimos académicos-científicos, tecnológicos, o humanísticos que habría que exigir para que el alumno tenga una oportunidad de seguir adelante con éxitos otras acciones formativas (falta de conocimientos básicos para fundamentar un aprendizaje posterior)
- **Falta de apoyo familiar** con frecuencia, existe una falta de hábito a la hora de la confrontación de valores, normas y reglas por parte de las personas con discapacidad ya que los padres siguen decidiendo por sus hijos, ya adultos. los padres no se atreven, por lo general, a potenciar que su hijo sea capaz de decidir, que pueda elegir, que se arriesgue y que sepa afrontar su incorporación a un trabajo normalizado, obviamente en función de sus capacidades...”

En el nivel de las dificultades, en general, las personas encuestadas hablan del alto grado de competitividad de la sociedad (entendido en sentido negativo como una negación de determinados derechos sociales como el acceso al empleo en las personas con discapacidad) las dificultades del mercado de trabajo, en general, y en el entorno rural extremeño por el escaso tejido industrial existente, el incumplimiento de la reserva de puestos por las administracio-

nes públicas y la falta de transparencia de éstas a la hora de justificar esta actitud y, por último, de la precariedad del empleo como consecuencia de entender que las personas con discapacidad no son competitivas para el mercado laboral y de los déficits formativos de las propias personas con discapacidad.

Con respecto a las primeras medidas concretas que proponen adoptar se ha estimado fundamental el trabajo a realizar con las familias, especialmente de cara a reforzar la integración laboral de las mujeres con discapacidad, para mentalizarlas de la necesaria integración laboral, en la integración laboral y social de las personas con discapacidad psíquica, el importantísimo papel de los sistemas de apoyo, y el también indispensable desarrollo de los planes de tránsito a la vida adulta, escasamente desarrollados en esta Comunidad Autónoma. En el caso de las personas con deficiencias físicas u orgánicas, se subraya la motivación de los responsables y técnicos de entidades, la sensibilización de la empresa pública y privada, y el nivel de implicación de los distintos agentes sociales.

La segunda pregunta se formuló de la siguiente manera **¿Cuáles son, a su parecer, los cambios más importantes que han tenido lugar en los últimos años con respecto al empleo de las personas con discapacidad, como por ejemplo la compatibilidad de las pensiones con otro tipo de ingresos u otros que considere de relevancia?**

El conjunto de respuestas recopila la práctica totalidad de las acciones existentes, alguna de ellas, como los enclaves laborales, de reciente aplicación y escasa o nula incidencia, hasta el momento, en la región.

La compatibilidad de las pensiones con el empleo remunerado o la recuperación de la misma tras la finalización de los contratos, ha recabado el mayor número de menciones aunque el hecho de haber servido como ejemplo en la formulación de la pregunta ha podido favorecerlo. Por otra parte, era una medida ampliamente demandada en los últimos años. En segundo lugar, las facilidades que se ofrecen a las empresas para la contratación de personas con discapacidad, bonificaciones a la Seguridad Social, y ventajas fiscales fueron referidas también en numerosas ocasiones. Y en tercer lugar, destacamos los comentarios relativos a la reserva de puestos en la Administración Pública y en las empresas de 50 y más trabajadores en las que, al mismo tiempo que se alaba la bondad de estas medidas, se exige su cumplimiento y control. Las campañas de sensibilización social o el cambio en la actitud de los empresarios y de la sociedad han sido también valoradas como muy positivas por los encuestados. El resto de réplicas hacen referencia a otras alternativas vigentes en este momento desde el aumento de los Centros Especiales de Empleo, los enclaves

laborales, la anticipación en la edad de jubilación, las políticas de empleo llevadas a cabo por la Junta de Extremadura y el Fondo Social Europeo, que incluirían algunas de las acciones desglosadas por los encuestados como los programas que desarrollan las asociaciones de personas con discapacidad, información y asesoramiento a empresas públicas y privadas, información sobre herramientas y técnicas de búsqueda de empleo, los planes de formación, las bolsas de trabajo específicas, bolsas de empleo en ayuntamientos y diputaciones y el desarrollo de la capacidad emprendedora en las personas con discapacidad.

Si tenemos en cuenta el tipo de discapacidad como posible orientador de sus respuestas, tendremos que para las deficiencias de tipo psíquico, los cambios más valorados han sido: el cumplimiento de la norma por parte de empresas y administración, el desarrollo de los programas de inserción por parte de el Fondo Social Europeo y del gobiernos autonómico, las diferentes medidas de acción positiva actualmente en vigor (aunque se puntualiza sobre la necesidad de examinar las diferencias dentro de la discapacidad para construir una igualdad real basada en las diferentes situaciones de partida), el papel de las entidades asociativas, los enclaves laborales, las medidas fiscales y económicas de apoyo a las empresas, la concienciación ciudadana y de los empresarios, y la compatibilidad de las pensiones.

Para las deficiencias físicas, la compatibilidad de las pensiones, la creación de bolsas de trabajo específicas y la creación de bolsas de empleo por ayuntamientos y diputaciones parecen ser las más destacadas, a las que se suma el aumento de la reserva de plazas en la administración, y los Servicios de Intermediación Laboral en las Entidades que incluyen: la información y asesoramiento a empresas públicas y privadas, la información sobre herramientas y técnicas de búsqueda de empleo, información sobre recursos de empleo y formación a nivel nacional y la información sobre medidas de fomento del empleo.

Para el tipo sensorial, figura la compatibilidad de las pensiones, las medidas de fomento del empleo (cuota de reserva, el acceso al empleo público, los incentivos a la contratación y las “medidas alternativas” al cumplimiento de la cuota), los itinerarios de inserción, la mayor cualificación profesional de los discapacitados, la sensibilización de la sociedad en general y de los empresarios, en particular, el aumento del porcentaje de reserva en el empleo público al 5%, así como la acumulación de las plazas no ocupadas para futuras convocatorias, la creación de bolsas de trabajo y el aumento de discapacitados emprendedores.

Finalmente para aquellas asociaciones que prestan servicios al colectivo, en general, destacan entre sus preferencias la compatibilización de las pen-

siones (y la recuperación de la misma tras la finalización del contrato), el incremento de los Centros Especiales de Empleo, las campañas de sensibilización y concienciación de la sociedad, agentes implicados y empresarios, las facilidades a los empresarios para la contratación de discapacitados y bonificaciones sociales a empresas contratantes, además de los programas formativos ocupacionales para las personas con discapacidad.

RESPUESTAS SOBRE LOS CAMBIOS ACONTECIDOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN RELACIÓN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	NÚMERO DE MENCIONES
Compatibilidad de las pensiones	7
Recuperación pensión tras finalización de contratos	1
Facilidades de contratación para los empresarios/ Bonificaciones sociales a empresas contratantes	5
Ventajas fiscales para el contratante	1
Cuota de reserva en empleo público y privado	2
Preocupación de la administración por el cumplimiento de la normativa de reserva de plazas en las empresas de 50 y más empleados y en la propia administración (sería necesario un mayor control a las empresas y obligarlas a que si no cumplen contraten servicios con CEE)	2
Aumento, en la Administración Pública, del porcentaje de reserva de puestos al 5% y acumulación de las plazas no ocupadas para siguientes convocatorias	2
La Administración también debería cumplir con su cuota de reserva	1
Campañas de sensibilización y concienciación de la sociedad y agentes implicados	2
Sensibilización de la sociedad y de los empresarios en particular	2
Empleo protegido. Incremento CEE (Centros Especiales de Empleo) como puente a la empresa ordinaria o como empleo estable	2
Programas formativos ocupacionales para personas con discapacidad.	1
Aparición de los programas de inserción laboral de la Junta de Extremadura y del Fondo Social Europeo	1
Itinerarios de inserción	1
Medidas de acción positiva: ayudas e incentivos al empleo por cuenta ajena y propia y otras previstas en la normativa vigente: Ley 51/2003, Ley 8/2005, Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre que regula el acceso al empleo público, medidas previstas en el V Plan de Empleo, II Plan de Acción 2003-2007.	1
Adelantar la edad de jubilación	1
Actividades, programas y proyectos que llevan a cabo las ONG's que representan a los discapacitados	2
Regulación de los enclaves laborales	1
Medidas alternativas	1
Mayor nivel de cualificación profesional de los discapacitados	1
Creación bolsas de trabajo específicas	2
Aumento de discapacitados emprendedores	1
información y asesoramiento a empresas públicas y privadas,	1
información sobre herramientas y técnicas de búsqueda de empleo	1
Información sobre recursos de empleo y formación a nivel nacional y autonómico	1
Información sobre medidas de fomento de empleo	1

Total casos:13

La tercera y última cuestión que se les planteó **¿Cómo cree que se podría mejorar la situación laboral de estas personas para que aumentara su ocupación en el mercado ordinario?**

En esta pregunta se ha manifestado cierto nivel de consenso, probablemente porque lo que se ha transmitido en ella, el discurso de las demandas, de las prioridades y necesidades, suscite la unidad del colectivo frente al interlocutor, en este caso, la Administración, que es también uno de los promotores más importantes de las acciones que se llevan a cabo.

En el siguiente recuadro se ha trasladado a modo de resumen los temas principales que han ocupado a los encuestados.

BLOQUES TEMÁTICOS	Nº ASOCIACIONES QUE HAN MENCIONADO EL TEMA
CAMBIO EN ACTITUDES	9
FORMACIÓN	7
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	8
INCENTIVOS A EMPRESAS	5

Total casos: 13

Nota: las categorías no son excluyentes.

Uno de los factores que más parecen valorar los encuestados, independientemente del tipo de discapacidad, ha sido el de *la concienciación y sensibilización del entorno social*: familia, empresas, resto de trabajadores, y las propias personas con discapacidad. Con estas campañas o actuaciones se persiguen diferentes fines según vayan destinados a unos u otros, para el conjunto de la sociedad, la eliminación de prejuicios y tabúes sociales (paternalismo malentendido); para las personas con discapacidad, concienciarlas de sus derechos y obligaciones como ciudadanos así como animarlos a realizar una búsqueda activa de empleo, y sensibilizarlos para que no limiten sus posibilidades a la percepción de las pensiones; para las familias, disminuir la sobreprotección familiar; y para las empresas, sensibilizarlas sobre las capacidades y perfiles profesionales y sobre la reinserción de los trabajadores que han tenido que iniciarse en una actividad diferente a la que venían desarrollando.

La formación será la segunda de las opciones más demandadas ya que se menciona en 7 de las 13 respuestas en el conjunto de las discapacidades. Suele ir acompañada de un necesario ajuste a las necesidades y objetivos de

las personas con discapacidad y con ella se quiere no solo mejorar las competencias profesionales y capacidades, o buscar el ajuste entre mercado y trabajadores sino también subrayar otros objetivos como la necesidad de apoyos desde los primeros momentos de la vida, impulsar la adaptación de los puestos, promover estrategias de inserción laboral personalizadas, e incluso, una atención psicológica y familiar en los ya mencionados programas de formación para el tránsito a la vida adulta⁷.

Esta mayor o menor amplitud en la finalidad de la formación está relacionada con el tipo de discapacidad puesto que se evidencian diferencias significativas en las respuestas según el colectivo al que se representen los encuestados. Las asociaciones que prestan servicio a personas con discapacidad psíquicas, reclaman una atención permanente desde los primeros momentos del periodo formativo y para ellas, que se refieren tanto al periodo escolar como al inmediatamente posterior, de preparación para el trabajo, parece prevalecer un sentido más integral y continuo entre estos dos momentos, y también entre ellos y el entorno social. En este sentido, sus demandas se concentran en programas formativos de larga duración con los sistemas de apoyo necesarios, en la aplicación de planes formativos de tránsito a la vida adulta que contemplen la atención psicológica y el entorno familiar de estas personas, y en una formación adaptada a los puestos de trabajo concretos, todo ello, estiman con la estrecha colaboración de las entidades expertas en las diferentes discapacidades. También consideran necesario crear una red multiprofesional de formación formada por entidades expertas en las distintas discapacidades, instituciones políticas de la Junta de Extremadura, representantes de trabajadores y empresas.

Las personas con discapacidad psíquica tienen mayores dificultades, en general, para finalizar las etapas educativas si no cuentan con los apoyos necesarios, además, los estereotipos sociales les perjudican especialmente dada la heterogeneidad y desconocimiento habitual del tipo de enfermedades o limitaciones que padecen. Por otro lado, en nuestro entorno social la educación y la formación son elementos muy positivamente valorados, en los que se deposita grandes expectativas y a los que se les presupone, no siempre objetivamente, un poder de transformación social muy importante. La conjunción de estos elementos explicaría buena parte de los discursos sociales sobre la formación y, particularmente, la formulación de las anteriores respuestas.

⁷ Como apoyo en la etapa posobligatoria del alumnado con discapacidad se ha propuesto un modelo de programas de formación para la transición a la vida adulta que incluye un módulo dedicado específicamente a orientación y formación laboral. Dicho programa se llevaría a cabo en los Centros de Educación Especial y aulas de centros ordinarios en las que se escolarice alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad y se imparta la etapa posobligatoria. Resolución 20 de mayo de 1999, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional (BOE, 132 de 3 de junio de 1999).

En el caso de discapacidades físicas y sensoriales, los argumentos sobre formación se centran en ajustes relacionados con los puestos de trabajo como la propuesta de ajustar los contenidos formativos a los nuevos yacimientos de empleo (los nuevos yacimientos de empleo son, en la práctica, un conjunto de actividades y ocupaciones con demanda creciente en el mercado de trabajo) o con formar a los trabajadores que con discapacidad sobrevenida han de ajustar sus capacidades a empleos diferentes a los que venían desarrollando. En términos más generales se propone potenciar la formación en todos los tramos de edad, fomentar la formación para conseguir un empleo estable y de calidad, y acciones formativas dirigidas a la empresa ordinaria y administración pública para que exista un mayor conocimiento de las ayudas y bonificaciones.

Las respuestas que han tenido como objeto a las empresas se han dividido entre el reconocimiento de algunas mejoras que puedan incentivarlas aún más, como una mayor información (sobre los beneficios en la contratación y sobre las medidas de fomento del empleo) o mediante un reconocimiento público a las empresas que contraten, y algunas medidas que pudieran comprometer su colaboración, en contraprestación a la percepción de ayudas públicas de tipo económico. Como no podía ser de otra manera, también se les exige, y se espera que la administración controle, el cumplimiento de las cuotas de reserva. El siguiente cuadro da cuenta de las propuestas sugeridas.

Respuestas literales. Propuestas destinadas a empresas
- Mayor información al empresario sobre beneficios por la contratación de discapacitados.
- Potenciar la información a los empresarios y gestorías mediante folletos informativos, publicaciones y semanarios
- Información directa y personalizada a la empresa sobre medidas de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad
- Sería conveniente también tomar medidas de carácter social a favor de las empresas contratantes, reconocimiento público, etiqueta social o similar.
- El diseño de puestos específicos para personas con discapacidad intelectual, desde el proyecto de creación de empresas o de ampliación de plantilla, la previsión y provisión de apoyos en las empresas sería obligatorio para las que soliciten financiación pública.
- Las administraciones deberían hacer cumplir a las empresas los porcentajes legales, arbitrando las medidas motivadoras que se creyeran más oportunas.

En cuanto a las diferencias que introduce el tipo de discapacidad, las medidas más coactivas, como el control a ejercer por parte de la Administración de la cuota de reserva y el compromiso empresarial vinculado a las ayudas públicas, han sido propuestas por asociaciones de tipo sensorial y psíquico.

Por último, muchas de las medidas restantes tienen como destinatario principal a las distintas administraciones ya que lo que se solicita son mejoras en el funcionamiento, y cumplimiento, de las medidas existentes. Los encuestados hablan de mejoras referidas a una mayor “agilidad del trámite burocrático para la compatibilidad de las pensiones”, y una “mayor implicación de las administraciones públicas como ejemplo de contratación y confianza en el sector”. En lo que respecta a las exigencias sobre llevar a efecto las medidas previstas, los comentarios parecen concentrarse en la cuota de reserva, tanto en el ámbito público como privado y subrayan “la necesidad de seguir desarrollando medidas dirigidas a impulsar y facilitar el acceso de las personas discapacitadas al empleo ordinario y sobre todo de aplicarlas y llevarlas a cabo”, que “las administraciones deberían cumplir con los porcentajes legales exigidos y ser mas transparentes a la hora de publicar las convocatorias”, y “cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de 50 y más trabajadores”,

En otras cuestiones, también será indispensable el apoyo económico de las administraciones bien sea a nivel autonómico, local o europeo para el desarrollo de estas propuestas que, en la mayor parte de los casos, remiten a un mayor desarrollo de las ya existentes: “fomentar las habilidades sociales y el aprendizaje en la herramientas y técnicas de búsqueda de empleo”, “creación de bolsas de trabajo específicas”, “mayor número de servicios especializados en atención socio-laboral, como son los servicios de intermediación laboral de las entidades”, “creación de centros especiales de empleo para que luego se inserten en la empresa ordinaria”, “ayuda en la contratación de apoyos a estos empleados”, “fomento del autoempleo”, también en el entorno rural, “eliminación de las barreras arquitectónicas”, “adaptaciones específicas de puestos de trabajo para determinadas capacidades” y “crear o reservar puestos de trabajo compatibles con las diferentes discapacidades”.

Finalmente, se apuntan también algunas alternativas novedosas como la “reducción de las jornadas de trabajo en las modalidades de contratos dirigidos a fomentar el empleo en empresas a través de incentivos empresariales”, la “regulación del empleo con apoyo” (metodología, con un alto nivel de eficacia en la inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica-intelectual, a través del apoyo de un preparador laboral), y “aumentar el canon de reserva de plazas en las empresas y administraciones”.

Por tipo de discapacidad, las diferencias observadas, sin ser tajantes, van en la misma línea de lo apuntado en las cuestiones anteriores, las asociaciones de personas con discapacidad psíquica se interesan, de forma especial, por el desarrollo de los sistemas de apoyo, y todo tipo de adaptaciones de los puestos a las diferentes capacidades y, también, por el trabajo a realizar con las familias. Mientras, las asociaciones de tipo físico y sensorial, han puesto mayor énfasis en el cumplimiento de las cuotas de reserva, entre otras medidas.

Respuestas literales sobre propuestas de mejoras
<ul style="list-style-type: none"> - Agilidad en el trámite burocrático para la compatibilidad de las pensiones - Implicación de las administraciones públicas como ejemplo de contratación y confianza en el sector
<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar las herramientas de difusión de las propuestas de empleo - Facilitar su incorporación al mercado laboral. - Ayuda en la contratación de apoyos a estos empleados.
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el autoempleo. - Eliminar las barreras arquitectónicas.
<p>Teniendo en cuenta que la finalidad de la política de empleo de los trabajadores discapacitados es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, de no ser esto posible, su incorporación al empleo protegido, se plantea la necesidad de seguir desarrollando medidas dirigidas a impulsar y facilitar el acceso de las personas discapacitadas al empleo ordinario y sobre todo se plantea la necesidad de aplicarlas y llevarlas a cabo.</p> <p>No obstante y atendiendo a nuestra experiencia en el ámbito del empleo de la población de personas con discapacidad psíquica-intelectual, proponemos a continuación varias medidas a través de las cuales se podría mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad psíquica-intelectual y de las cuales se beneficiarían el resto de personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regulación de empleo con apoyo (metodología, con un alto nivel de eficacia, de inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica-intelectual, a través del apoyo de un preparador laboral) propuesta CERMI. - Reducción de las jornadas de trabajo en las modalidades de contratos dirigidos a fomentar el empleo en empresas a través de incentivos empresariales.

- Mayor número de servicios especializados en atención socio-laboral, como son los servicios de intermediación laboral de las entidades.
- Creación de centros especiales de empleo para que posteriormente se inserten en la empresa ordinaria.
- Creación de bolsas de empleo específicas.
- Fomentar las habilidades sociales y el aprendizaje de herramientas y técnicas de búsqueda de empleo.
- Programas de fomento del autoempleo en entornos rurales.
- Cumplimiento de la reserva del 2% en empresas de 50 ó más trabajadores.

La familia muchas veces asocia el trabajo como fuente de estrés y preocupaciones que irremediablemente pueden llevar a un agravamiento o a una recaída, de esta manera, la familia no ejerce el papel necesario para facilitar la integración laboral. la familia es un pilar básico que no debemos olvidar a la hora de planificar actuaciones y proyectos encaminados a la inserción laboral.

Son necesarias adaptaciones específicas de puestos de trabajo para determinadas capacidades.

Las administraciones deberían cumplir con los porcentajes legales exigidos y ser mas transparentes a la hora de publicar las convocatorias.

Asimismo deberían hacer cumplir a las empresas los porcentajes legales, arbitrando las medidas motivadoras que se creyeran más oportunas.

Aumentar el canon de reserva de plazas en las empresas y administraciones
Crear o reservar puestos de trabajo compatibles con las diferentes discapacidades

Hay personas con discapacidad que debido a su situación actual, bien porque han tenido un accidente laboral, o una enfermedad, ya no pueden trabajar en la profesión que venían realizando, pues bien, a este tipo de personas que se encuentra en esta situación hay que prepararlos para otro tipo de trabajo adecuado a su discapacidad, bien formándolos y orientándolos hacia el empleo (otro tipo de empleo)

ANEXO

RESPUESTAS LITERALES A CUESTIONARIOS ENVIADOS A FEDERACIONES Y ASOCIACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DENTRO DE LA DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA

Nº casos	P.1: ¿Cómo definiría la situación actual del empleo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la situación sociolaboral, familiar, educativa etc.?
1.	Según estudios realizados (hablo siempre de la comarca donde vivo y trabajo, la comarca de la serena), se aprecia que la tasa de desempleo en discapacitados es muy elevada. Hay que señalar también el handicap que representa la propia familia y sobre todo si hablamos de las mujeres con discapacidad. Un punto bastante importante a la hora de conseguir la inserción laboral de las personas con discapacidad es su propia formación. Si bien sin llegar a lograr que esto sea toda una realidad hay que apuntar que cada vez son más las personas con discapacidad que quieren formarse.
2.	Muy difícil para nuestra población debido a la heterogeneidad del trastorno es complicado inscribirlos en programas de empleo que sean significativos.
3.	La situación no es demasiado halagüeña en una sociedad tan competitiva como en la que vivimos aún no nos hemos concienciado que el acceso al trabajo de la persona con discapacidad es un derecho. Las propias familias no son conscientes de este derecho.
4.	Difícil integración laboral en empresa ordinaria en nuestra comunidad autónoma, mayor si cabe aún en las zonas rurales por inexistencia de sector industrial, reticencias y prejuicios de los empresarios...
5.	Ha mejorado en los últimos años pero sería necesario realizar planes adecuados de tránsito a la vida adulta para las personas con discapacidad, que adecúen: necesidad, formación y modalidad de empleo.

6.

La situación de las personas con discapacidad varía en función del desarrollo económico y social y de factores históricos, educativos y culturales. Sin embargo, con demasiada frecuencia, estas personas viven en condiciones de desventaja debido a la existencia de barreras físicas y sociales que se oponen a su plena participación. El resultado es que millones de personas con discapacidad del mundo entero arrastran a menudo una existencia marcada por la segregación y la degradación. el desempeño de un puesto de trabajo (haciendo efectivo un derecho universalmente reconocido) con la percepción de un salario y el acceso a una serie de oportunidades ofrecidas por el propio puesto de trabajo, constituyen factores que afectan directamente tanto al modo de percibir la persona a los demás y a sí misma, como al modo de ser percibida y valorada por la sociedad y al grado de libertad de que la persona dispone, no solo en el aspecto económico sino también en el aspecto social. En relación con el nivel de ocupación de las personas con discapacidad, en este caso nos centraremos en las personas con discapacidad psíquica-intelectual, no existen datos fiables, pero sí aproximaciones como las del Plan de Acción para Personas con Discapacidad (1997-2001) aprobado por la conferencia sectorial de asuntos sociales en la XIV reunión celebrada en Santander en noviembre de 1996, que afirma que "el nivel de ocupación de las personas con minusvalía en edad activa es, aproximadamente la mitad que el de la población española en general en edad laboral", estos datos están referidos a los distintos tipos de minusvalías y a lo cual hay que añadir que "la mayor tasa de ocupación, por tipo de deficiencia tienen las personas con deficiencias sensoriales y la menor los deficientes psíquicos".

El **acceso al mundo laboral** proporciona a este colectivo, como a cualquier otro, la oportunidad de desempeñar un trabajo que supondrá no solo la obtención de un salario, sino también el **reconocimiento de su valor social** por parte de la familia y la aceptación por parte de la sociedad como se ha especificado anteriormente.

El disponer de un empleo viene a ser el instrumento idóneo para una existencia personal digna, premisa para una autonomía personal, económica y familiar y, en fin vía reconocida de promoción social y eje sobre el que giran diversidad de aspectos socio culturales en nuestra etapa productiva.

Pero si acceder al empleo en las actuales circunstancias económicas es complicado para cualquier persona, más aún lo es para los jóvenes con síndrome de down y/ u otras discapacidades psíquicas-intelectuales. Además de la propia minusvalía deben superar, no solo las tradicionales barreras arquitectónicas, sino las barreras psicosociales, tales como la superprotección familiar, **los déficit educativos y de formación** o las secuelas que todo ello genera en la personalidad del sujeto.

Son varios los **factores** que históricamente han influido en la dificultad existente para conseguir la integración sociolaboral de personas con síndrome de down y otras discapacidades psíquicas-intelectuales (alumnos con necesidades educativas especiales: ACNEE) -

- **Falta de formación y orientación profesional/ laboral** orientada a la

	<p>consecución de un puesto de trabajo ordinario en la empresa normalizada atendiendo a los principios de normalización e integración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de hábitos prelaborales y sociales en el proceso formativo general. • Falta de mecanismos para el aprendizaje autónomo, el procesamiento, manejo y organización de la información o para la expresión oral o escrita, la escasez de vocabulario, las dificultades para el cálculo y la atención, todo ello unido a un pasado de vivencias de frustración y desmotivación por no alcanzar los objetivos mínimos previstos por etapas escolares, y la ausencia de hábitos de estudio y esfuerzo. • Abandono del sistema educativo a final, o antes de concluir la Educación Secundaria obligatoria (ESO): no alcanzan los mínimos académicos-científicos, tecnológicos, o humanísticos que habría que exigir para que el alumno tenga una oportunidad de seguir adelante con éxitos otras acciones formativas (falta de conocimientos básicos para fundamentar un aprendizaje posterior) <p>Falta de apoyo familiar con frecuencia, existe una falta de hábito a la hora de la confrontación de valores, normas y reglas por parte de las personas con discapacidad ya que los padres siguen decidiendo por sus hijos, ya adultos. Los padres no se atreven, por lo general, a potenciar que su hijo sea capaz de decidir, que pueda elegir, que se arriesgue y que sepa afrontar su incorporación a un trabajo normalizado, obviamente en función de sus capacidades. Si esta situación de sobreprotección no se modifica, la persona con discapacidad se queda aislada dependiendo enteramente de estos para realizar cualquier actividad. En resumen la situación actual del empleo de las personas con discapacidad se puede considerar de manera general positiva y en continuo movimiento, no obstante atendiendo al criterio de especificidad, la situación de las personas con discapacidad psíquica-intelectual, debe ser mejorada dando soluciones directas a las necesidades y dificultades concretas que interfieren en la consecución final de un puesto de trabajo y su mantenimiento.</p>
7.	<p>Desde XXX (nombre de la asociación), organización no gubernamental de ámbito provincial sin ánimo de lucro, tenemos como principal objetivo la promoción y defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidades físicas y/ u orgánica, hasta conseguir su plena integración social, considerando que el empleo es la base de la autonomía personal del sujeto. Observamos que se están produciendo algunos cambios sustanciales y mejorando los resultados de inserción gracias al desarrollo de numerosos programas y proyectos y al apoyo de las administraciones. Con estos programas, trabajamos en diversos frentes en aras de lograr nuestro objetivo de normalización social, centrándonos en transmitir que nuestra integración es una cuestión de derechos y no de privilegios. Entre las áreas de actuación destacan la educación, el empleo, la formación la accesibilidad en el medio físico, la vivienda, el transporte, la sanidad, las ayudas técnicas, las prestaciones sociales y económicas, el ocio y el tiempo libre, etc. Todas ellas son imprescindibles y no pueden separarse, sino verse como un todo</p>

	<p>para que la persona con discapacidad pueda desarrollarse de forma autónoma como un ciudadano de pleno derecho. Aún queda mucho camino por recorrer, pero el trabajo continuo, la motivación de los responsables y técnicos de entidades, la sensibilización de empresa pública y privada, el acceso al entorno rural, la familia, el nivel de implicación de los distintos agentes sociales, la formación, etc. aumentarán los resultados de inserción de este colectivo. Todas las actuaciones van encaminadas a un claro objetivo: la normalización basada en la integración laboral. Reflejamos seguidamente algunas de las actuaciones en las que hemos venido trabajando en el ámbito laboral: (sigue en cuestionario con tablas sobre inserciones realizadas)</p>
8.	<p>La situación ha mejorado considerablemente pero aún deja mucho que desear. la situación sociolaboral, familiar o educativa son parcelas que se pueden trabajar y modificar y en las que hay que insistir, no estamos hablando de una integración "normal" sino atípica que arrastra otras muchas cuestiones y la situación actual depende mucho de esto.</p>
9.	<p>La situación del empleo de las personas con discapacidad intelectual es de desempleo en un 80% de la población activa con discapacidad intelectual, es decir, que solo un 20% en edad de trabajar está trabajando. La mayor parte de estos trabajos son de centros especiales de empleo y una mínima parte es de empleo ordinario. Los datos son reveladores para poder analizar una situación de discriminación del mercado de trabajo hacia las personas con discapacidad intelectual. ¿Pueden trabajar? Esta demostrado que sí, con los apoyos necesarios ¿por qué no lo hacen? porque los apoyos son francamente insuficientes.</p>
10.	<p>Analizando la situación actual del mercado laboral podemos observar, que las tasas de paro de las personas con discapacidad son superiores a las de la población en general. Las personas con discapacidad sufren mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Uno de los motivos de esta situación es debido al enfoque que se da a la discapacidad, siendo considerado un colectivo de personas con escaso potencial, necesitadas de ayudas y prestaciones sociales, siendo no competitivas dentro del mercado de trabajo. A esto tenemos que sumarle el bajo nivel educativo que presentan las personas con discapacidad. Por lo tanto la precariedad es un elemento definitorio de la situación laboral de las personas con discapacidad. por ello se debe facilitar los medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Las políticas sociales del momento van encaminadas a incrementar la empleabilidad de estas personas, aumentar sus oportunidades de trabajo e impedir cualquier forma de discriminación pero todavía queda mucho camino por recorrer.</p>

11.	<p>Con respecto a la población con la que trabajo, ciegos y deficientes visuales, cabría considerar algunas cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a las personas con ceguera total les cuesta más trabajo que a las personas con deficiencia visual. - las personas con capacitación profesional determinada no suelen tener dificultades a la hora de encontrar empleo a corto o medio plazo, pero las que tienen baja cualificación suele ser bastante más difícil encontrar empleo, incluso a largo plazo. - las personas que están dispuestas a desplazarse geográficamente suelen encontrar empleo con mayor facilidad que las personas que no lo están, y, dada la situación del mercado laboral en Extremadura, esto supone alargar bastante la situación de desempleo para estos últimos. <p>Las administraciones públicas no siempre reservan el porcentaje legal de plazas para discapacitados, no siendo muy transparentes a la hora de explicar los motivos.</p> <p>En cuanto a la estabilidad en el empleo, este colectivo suele encontrar los mismos problemas que el resto de la población, dada la coyuntura laboral actual.</p>
12.	<p>Situación precaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personas con IPT incapacidad permanente total, con familias a cargo que no tienen formación y que no pueden desempeñar su trabajo habitual. - personas sin pensiones o pensiones no contributivas con poca formación o limitación para el acceso a trabajos en su zona. - personas con formación pero con limitaciones para la mayoría de trabajos
13.	<p>Aún queda mucho por hacer en lo que respecta al tejido empresarial. Las personas con discapacidad están preparadas para trabajar con bastante profesionalidad en la empresa privada y pública.</p> <p>Con respecto al nivel académico de las personas con discapacidad, se detecta que a todas les interesa ampliar nuevos conocimientos.</p>

Número de casos: 13

Los subrayados y texto en **negrita** son los originales enviados por las asociaciones.

Nº casos	P. 2: ¿cuáles son, a su parecer, los cambios más importantes que han tenido lugar en los últimos años con respecto al empleo de las personas con discapacidad, como por ejemplo la compatibilidad de las pensiones con otro tipo de ingresos u otros que considere de relevancia?
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidad de las pensiones • Empleo protegido (centros especiales de empleo) • Facilidades a los empresarios para contratación de discapacitados • Campañas de sensibilización y concienciación de la sociedad y sobre todo de los agentes sociales implicados.
2.	Los más importante: el cambio en la concienciación ciudadana.
3.	<p>Considero importante el hecho de que una vez que la administración se preocupe por el cumplimiento de la normativa de la reserva de plazas para las personas con discapacidad en las empresas de más 50 trabajadores. aunque considero que aun queda mucho por hacer ya que no siempre ni la propia administración cumple con esta norma. Igualmente creo que sería muy conveniente que la administración obligara a las empresas privadas de más de 50 trabajadores a que cumpliera la normativa de la reserva de plazas para pers. con disc. o si no que buscara otra alternativa, como pudieran ser subcontratar dichas empresas a CEE determinados trabajos...</p>
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilización pensiones. • Recuperación pensión tras finalización de contrato. • Bonificaciones sociales a empresas contratantes. • Programas formativos ocupacionales para personas con discapacidad. • CEE (incremento notable) como puente a la empresa ordinaria o como empleo estable, aunque ciertamente protegido, para no depender de una pensión y sentirse así, la persona con discapacidad, miembro de pleno derecho y copartícipe de la sociedad en la que vive.
5.	<p>Los cambios más significativos, los considero sobre todo a la mejora en cuanto a política de empleo en discapacidad, con la aparición de los programas de inserción laboral llevados a cabo por la junta de Extremadura y otras con el FSE.</p>
6.	<p>La inserción laboral de las personas con discapacidad, en este caso, personas con síndrome de down, es un proceso que debe tender hacia la consecución del siguiente objetivo final, el "empleo integrado y normalizado". en este sentido lo verdaderamente justo sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (en la publicación del IMSERSO "empleo y discapacidad" pág. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción</p>

puede ser algo similar) de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación.

En lo que se refiere al empleo ordinario, los cambios más importantes son los propuestos por las Administraciones Públicas que establecen medidas de acción positiva que permiten la integración en el mercado de trabajo del mayor número de personas discapacitadas, a través de distintas actuaciones como: potenciar las subvenciones a empresas, ayudas e incentivos al empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, de las personas con discapacidad, especialmente las destinadas a su ocupación en el mercado ordinario, la convalidación de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado (ley 8/2005) y otras normativas y leyes como la ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el real decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, V plan de empleo, II plan de acción para las personas con discapacidad 2003-2007, etc. Otra de las acciones que podemos considerar como acertadas es la medida aprobada y adoptada por la que las personas con discapacidad podrán adelantar la edad de jubilación, esta norma permite que las personas con discapacidad, con un grado de minusvalía del 65%, que haya cotizado a la seguridad social 20 años, podrá jubilarse a los 60 años de edad y se le computarán como cotizados 25 años. Pero en general, las medidas dirigidas a fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario (cuotas de reservas de puestos de trabajo, turno especial de reserva en el acceso al empleo público, incentivos a la contratación, etc.) no tienen en cuenta que las dificultades de inserción de los diferentes grupos de personas con discapacidad no son las mismas, y que solo es posible una equiparación real de oportunidades si se tiene en cuenta las diferencias de partida. el resultado es que las personas con discapacidad que más dificultades tienen para el acceso al medio laboral son las que menos se benefician de estas medidas. en concreto, las personas con discapacidad psíquica se están quedando atrás como beneficiarios de apoyo público para el empleo, o beneficiarios de puestos de trabajo en empresas (debido a que la empresa percibe el incentivo si el contrato es a jornada completa, o media jornada pero como indefinido, condición que las gran mayoría de personas con síndrome de down u otras discapacidades psíquicas no pueden cumplir debido a sus características) dada la ausencia de medidas que les discriminen.

7.	<p>Aumento de la reserva de plazas en la administración pública. Compatibilidad de las pensiones con el trabajo remunerado. Servicios de intermediación laboral en las entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información y asesoramiento a empresas públicas y privadas. • Información sobre herramientas y técnicas de búsqueda de empleo. • Información sobre recursos de empleo y formación a nivel nacional y autonómico. • Bolsa de empleo propia. • Información sobre medidas de fomento de empleo. <p>creación de bolsas de empleo en ayuntamientos o en la diputación provincial de Badajoz.</p>
8.	<ul style="list-style-type: none"> • El papel fundamental de las entidades no gubernamentales que representan a los discapacitados y que han llevado a cabo toda una serie de actividades/ programas/ proyectos etc. que por un lado, han facilitado un número considerable de integraciones y que por otro, han demostrado que es posible. • La implicación de los poderes públicos en un asunto que siempre fue derecho constitucional. • Las medidas y ventajas fiscales y económicas que puede suponer para el contratante.
9.	<p>La compatibilidad de las pensiones no ha significado un cambio importante aunque sí necesario. La regulación de los enclaves laborales podrá favorecer el incremento de las inserciones laborales.</p>
10.	<p>En los últimos años se han producido importantes cambios y avances significativos en la atención a las personas con discapacidad y medidas legales para el fomento del empleo para personas con discapacidad. actualmente, en el modelo de inserción que España incluye, por una parte, <u>medidas de fomento</u> como son el establecimiento de la cuota de reserva, el acceso al empleo público, los incentivos a la contratación y las “medidas alternativas” al cumplimiento de la cuota, y, por otra parte, <u>itinerarios de inserción</u> cuya finalidad es la mejora gradual de la empleabilidad y la transición hacia el empleo ordinario.</p>

11.	<p>Desde mi punto de vista, los cambios más importantes en nuestra comunidad autónoma han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor nivel de cualificación profesional de los discapacitados. • Sensibilización de la sociedad en general y de los empresarios en particular, hacia el empleo de los discapacitados. • El aumento del porcentaje al 5% de la reserva para discapacitados y la creación de bolsas de trabajo específicas, así como la reserva de las plazas no ocupadas para futuras convocatorias, en el ámbito de la administración. • El aumento de discapacitados emprendedores. • La compatibilidad de las pensiones con otro tipo de ingresos también ha ayudado a la inserción laboral de algunos discapacitados.
12.	Compatibilizar las pensiones principalmente las pequeñas con trabajos
13.	<p>La sensibilización de algunos empresarios para contratar a personas con discapacidad ha sido bastante importante.</p> <p>En cuanto a compatibilizar pensiones y trabajo es un tema bastante complicado ya que hay muchas personas que no pueden compatibilizar la pensión con el trabajo remunerado.</p>

Número de casos: 13

Los subrayados y texto en negrita son los originales enviados por las asociaciones.

Nº casos	P.3: ¿cómo cree que se podría mejorar la situación laboral de estas personas para que aumentara su ocupación en el mercado ordinario?:
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de sensibilización a las familias • Agilidad en el trámite burocrático para la compatibilidad de las pensiones • Mayor información al empresario sobre beneficios por la contratación de discapacitados • Implicación de las administraciones públicas como ejemplo de contratación y confianza en el sector.
2.	Aumentar las herramientas de difusión de las propuestas de empleo y facilitar su incorporación al mercado laboral. ayuda en la contratación de apoyos a estos empleados.
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el autoempleo. • Eliminar las barreras arquitectónicas. • Eliminar tabúes sociales "pobrecito tu no puedes" tanto paternalismo malentendido. • Concienciar a la población de personas con discapacidad que no son ciudadanos de segunda categoría que son ciudadanos con los mismos derechos y obligaciones que el resto de la ciudadanía.
4.	Acciones formativas serias y regladas de larga duración adaptadas a sus posibles necesidades de apoyo junto a actuaciones variadas en materia de concienciación social y eliminación de prejuicios, "vendiendo" la cualificación profesional de las personas con discapacidad como un bien para las empresas receptoras.
5.	<p>Estableciendo planes formativos adecuados de tránsito a la vida adulta, para aprovechar al máximo las capacidades. mejorar capacidades, adaptar puesto de trabajo y optimizar rendimiento, son variables importantes a trabajar en el sector de discapacitados.</p> <p>En los últimos estudios que he realizado conjuntamente con la UEX observamos la necesidad de un buen plan formativo de preparación para el tránsito que incluya aspectos tan relevantes como: preparación profesional, psicológica y familiar, y selección adecuada de la estrategia de inserción a seguir.</p>

6.	<p>Teniendo en cuenta que la finalidad de la política de empleo de los trabajadores discapacitados es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, de no ser esto posible, su incorporación al empleo protegido, se plantea la necesidad de seguir desarrollando medidas dirigidas a impulsar y facilitar el acceso de las personas discapacitadas al empleo ordinario y sobre todo se plantea la necesidad de aplicarlas y llevarlas a cabo.</p> <p>No obstante y atendiendo a nuestra experiencia en el ámbito del empleo de la población de personas con discapacidad psíquica-intelectual, proponemos a continuación varias medidas a través de las cuales se podría mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad psíquica-intelectual y de las cuales se beneficiarían el resto de personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulación de empleo con apoyo (metodología, con un alto nivel de eficacia, de inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica-intelectual, a través del apoyo de un preparador laboral) propuesta CERMI. • Reducción de las jornadas de trabajo en las modalidades de contratos dirigidos a fomentar el empleo en empresas a través de incentivos empresariales. • Establecer programas de formación permanente (consejería de educación) • Establecer programas de formación profesional distintos de los PGS o competencias profesionales, como otra alternativa paliativa de adquisición de habilidades sociolaborales, que compense las lagunas formativas académicas laborales y para ello que cuenten con la colaboración y asesoramiento de entidades expertas en las distintas discapacidades existentes. • Que desde el primer ciclo de secundaria o a partir de los 15 años de edad se vaya teniendo en cuenta el itinerario laboral personalizado de cada alumno y se vaya aplicando los recursos necesarios para paliar las dificultades y orientarles hacia las distintas opciones laborales, y para ello que se cuente con la colaboración y asesoramiento de las entidades expertas en las distintas discapacidades existentes. • Crear una red multiprofesional de formación para el empleo de personas con discapacidad, formada por entidades expertas en las distintas discapacidades, instituciones políticas de la junta de Extremadura, representantes de trabajadores y empresas.
7.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor número de servicios especializados en atención socio-laboral, como son los servicios de intermediación laboral de las entidades. • Creación de centros especiales de empleo para que posteriormente se inserten en la empresa ordinaria. • Creación de bolsas de empleo específicas. fomentar las habilidades sociales y el aprendizaje de herramientas y técnicas de búsqueda de empleo. • Programas de fomento del autoempleo en entornos rurales. • Sensibilizar a las personas con discapacidad para que no se centren en las pensiones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al entorno familiar para disminuir la sobre-protección. • Sensibilización a las empresas ordinarias sobre las capacidades y los diferentes perfiles profesionales de las personas con discapacidad. • Sumplimiento de la reserva del 2% en empresas de 50 ó más trabajadores. • Información directa y personalizada a la empresa sobre medidas de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad. • Fomentar la formación para conseguir un empleo estable y de calidad. • Acciones formativas dirigidas a diferentes colectivos: empresas ordinaria, administración pública para que exista un mayor conocimiento de las ayudas y bonificaciones
8.	<p>Ocurre con frecuencia que en el colectivo global de la discapacidad se llevan a cabo acciones para mejorar y fomentar el empleo enfocadas en dos aspectos: el apoyo y la formación.</p> <p>Sin embargo muchas veces olvidamos que las barreras que más impiden la integración laboral de las personas con discapacidad son, en mi opinión, la desinformación y el estigma, tanto a nivel social como familiar.</p> <p>La sociedad todavía asocia discapacidad con no capaz y la minusvalía con no válido. Ciertamente es que el empresariado obtiene ventajas económicas por la contratación pero ni siquiera eso es suficiente, lo que da cierta validez a lo anteriormente mencionado.</p> <p>Es importante también recordar que en nuestra comunidad el núcleo contratante está compuesto mayoritariamente por la pequeña, y mediana empresa donde el contacto contratante y contratado es más directo, o al menos más cercano, y en esta relación interpersonal influyen muchos aspectos que se escapan del ámbito puramente laboral.</p> <p>La familia muchas veces asocia el trabajo como fuente de estrés y preocupaciones que irremediablemente pueden llevar a un agravamiento o a una recaída, de esta manera la familia no ejerce el papel necesario para facilitar la integración laboral. La familia es un pilar básico que no debemos olvidar a la hora de planificar actuaciones y proyectos encaminados a la inserción laboral.</p> <p>Sería conveniente también tomar medidas de carácter social a favor de las empresas contratantes, reconocimiento público, etiqueta social o similar.</p> <p>En mi opinión si se tomaran en cuenta lo anteriormente expuesto podría mejorarse considerablemente la contratación de las personas con discapacidad.</p>
9.	<p>Son necesarias adaptaciones específicas de puestos de trabajo para determinadas capacidades. el diseño de puestos específicos para personas con discapacidad intelectual desde el proyecto de creación de empresas o de ampliación de plantilla sería obligatorio para las que soliciten financiación pública. La previsión y provisión de apoyos en las empresas y la sensibilización de empresarios y trabajadores es absolutamente necesaria para la incorporación y mantenimiento de los puestos. la formación en los puestos de trabajo también es absolutamente necesaria.</p>

10.	<p>En líneas generales hay que sensibilizar y generar cambios de actitudes tanto en los empresarios como en la población en general así como en las propias familias y en las propias personas con discapacidad, todo ello para contribuir a promover una imagen positiva de las personas con discapacidad. una idea a resaltar aunque resulte paradójico es: el bajo índice de contratación de estas personas en el mercado ordinario por un lado y sin embargo el alto grado de satisfacción que muestran los empresarios una vez que ha contratado a personas con discapacidad.</p>
11.	<ul style="list-style-type: none"> • Las administraciones deberían cumplir con los porcentajes legales exigidos y ser mas transparentes a la hora de publicar las convocatorias. • Asimismo deberían hacer cumplir a las empresas los porcentajes legales, arbitrando las medidas motivadoras que se creyeran más oportunas. • Concienciando al colectivo de que debe realizar una búsqueda activa y que los recursos disponibles existen para orientar y asesorar, olvidando el paternalismo existente hasta el momento. • Ajustar la formación de los discapacitados a los yacimientos de empleo existentes y futuros.
12.	<p>Potenciar la formación de los discapacitados sin pensar en su tramo de edad/ aumentar el canon de reserva de plazas en las empresas y administraciones/ crear o reservar puestos de trabajo compatibles con las diferentes discapacidades/ potenciar la información a los empresarios y gestorías mediante folletos informativos, publicaciones y semanarios.</p>
	<p>Hay personas con discapacidad que debido a su situación actual, bien porque han tenido un accidente laboral, o una enfermedad, ya no pueden trabajar en la profesión que venían realizando, pues bien, a este tipo de personas que se encuentra en esta situación hay que prepararlos para otro tipo de trabajo adecuado a su discapacidad, bien formándolos y orientándolos hacia el empleo (otro tipo de empleo) y también haciendo campañas de sensibilización al colectivo empresarial.</p>

Número de casos: 13

Los subrayados y texto en negrita son los originales enviados por las asociaciones.