

Guía **3**

Módulo de sensibilización y de formación sobre la inserción de personas con discapacidad en el empleo normalizado y la sociedad en general

1. Introducción

La Sociedad está compuesta por todos tipos de individuos. Entre los más vulnerables están las personas con discapacidad que se ven discriminadas en muchos ámbitos ya sea, en el acceso al transporte público o al empleo en una empresa ordinaria.

Nuestra Sociedad hipernormalizada y estandarizada admite poco la diferencia, lo que constituye la principal justificación de la discriminación.

Las personas con y sin discapacidad son parte de nuestra sociedad.

Participar en la vida cotidiana para una persona con discapacidad significa a menudo encontrarse con obstáculos considerables.

La discapacidad puede ser el resultado de múltiples causas : una discapacidad de nacimiento (congénita) o por enfermedad, después de un accidente o como resultado de un trabajo perjudicial para la salud.

A pesar de unos avances científicos y tecnológicos considerables, el número de personas con discapacidad sigue siendo importante. Destaca, por otra parte, un aumento significativo del número de trabajadores que han adquirido una discapacidad por las condiciones laborales : accidentes laborales, lesiones por esfuerzos repetitivos, estrés...

Hemos de hacer hincapié en que las personas con discapacidad congénita sólo representan una minoría.

Podemos añadir que la discapacidad tiene muchas facetas :

Muchas personas tienen una discapacidad no visible o, por lo menos, no de entrada, como por ejemplo las personas que tiene diabetes, una enfermedad nefrítica severa, trastornos mentales, etc.

1.1 Un contexto económico y social difícil

Si bien en nuestros países se otorgan ayudas financieras a las personas con discapacidad, éstas no quieren ser consideradas como "diferentes" y quieren participar en la vida activa de la forma más normal posible.

Si bien es difícil para todos encontrar un buen empleo, una empresa para realizar prácticas profesionales o una formación adecuada, es todavía más difícil para una persona con discapacidad. Sin embargo, es una necesidad esencial para todos poder ganarse la vida y tener satisfacción y reconocimiento a través de su trabajo.

1.2 Solidarios en la vida, solidarios en el empleo¹ con las personas con discapacidad

Todos podemos contribuir a mejorar las condiciones de vida en sociedad y en el empleo de las personas con discapacidad.

En la vida cotidiana :

Nuestros comportamientos diarios pueden fomentar la discriminación y descrédito de las personas con discapacidad. Nos pertenece pues cambiar nuestros comportamientos para contribuir a modificar la mirada de la Sociedad de cara a las personas con discapacidad.

¹ Leitmotiv de la jornada de sensibilización a la discapacidad organizada por la CGT (organización sindical francesa) cuya presentación está ilustrada en la guía 2.

Ofrecer ayuda para cruzar una calle o subirse al autobús, entablar una conversación, rechazar toda clase de estereotipo acerca de las personas con discapacidad... son acciones a la altura de todos que crean un vínculo social y favorecen la integración de este colectivo en la sociedad.

En el trabajo :

Las dificultades de inserción de las personas con discapacidad en el empleo son a menudo el reflejo de la desinformación y de un desconocimiento del otro. Los prejuicios acerca de la falta de competencias de las personas con discapacidad en el trabajo, sobre todo, en un entorno ordinario, son un freno real a su integración en el empleo.

Todos los agentes sociales pertenecientes a la empresa (asalariados, instituciones representativas de los asalariados y direcciones) pueden tener un papel clave en la lucha contra los prejuicios que condenan y discriminan a estas personas.

El suscitar intercambios sobre temas relacionados con la discapacidad contribuye a hablar en alto y abrir así la reflexión sobre la cuestión de la contratación de una persona con discapacidad. Es necesario sensibilizar a través de carteles y textos en los tableros de anuncios del Comité y Consejo de empresa; subrayar el hecho de que la discapacidad de un compañero no discapacita al equipo entero; informar sobre las posibilidades de ayudas técnicas y financieras para permitir el empleo y el mantenimiento del mismo de las personas con discapacidad y garantizar las mismas condiciones laborales que para cualquier otro asalariado para obtener una mejor productividad.

1.3 Un módulo de sensibilización y de formación para actuar a favor de la integración en el empleo de las personas con discapacidad

El módulo "Discapacidad e Integración : imisión posible en la empresa!», desarrollado en el marco del proyecto Integra, tiene como objetivo informar, sensibilizar, formar y cualificar a los agentes sociales de la empresa (empleado(a)s, empleadore(a)s, direcciones de recursos humanos, sindicatos) para fomentar la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

1.3.1 Objetivos del módulo

- **Conocer la discapacidad en el contexto social actual**
- **Conocer a los factores económicos, sociales y culturales de las discriminaciones**
- **Ofrecer pistas de acción para actuar a favor de la integración de las personas con discapacidad en el empleo**
- **Vivir con una discapacidad durante un tiempo limitado para conocer las dificultades y las posibilidades de las personas con discapacidad**

1.3.2 Público destinatario del módulo

Fue diseñado prioritariamente para los representantes de los trabajadores y direcciones de recursos humanos.

Se puede utilizar en el marco de formaciones sindicales, integrada en un módulo más amplio, en el marco de la formación para empresarios y direcciones de empresas así como para todos los agentes sociales y asalariados en una empresa.

1.3.3 Modo de empleo del módulo

El módulo de formación se puede utilizar de varias formas. Cada secuencia, materializada a continuación con una flecha (➔), está brevemente desarrollada en el programa de formación.

1.3.3.1 : La fórmula Formación-Sensibilización en 2 días

Es la fórmula ideal porque permite una verdadera apropiación de la materia.

● Día 1– Formación : Entender la problemática de la discapacidad

- ➔ Definición de la discapacidad y de las distintas formas de discapacidad
- ➔ El lugar de las personas con discapacidad en la sociedad : datos económicos y sociales, principalmente en términos laborales.
- ➔ Los factores económicos, sociales y culturales de las discriminaciones por discapacidad
- ➔ La integración profesional en la práctica de las personas con discapacidad (testimonios)
- ➔ Pistas para actuar a favor de la integración y el mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo ordinario

● Día 2 – Sensibilización : Vivir con una discapacidad

- ➔ Vivir situaciones diarias con una discapacidad
- ➔ Relatos de experiencias vividas : sus percepciones, sus sentimientos, la mirada de los demás
- ➔ Propuestas para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad

Se pueden invertir el orden de las jornadas. Si la jornada de sensibilización se realiza el primer día, es necesario definir, antes de lanzarse a la puesta en situación, la discapacidad durante el tiempo que sea necesario.

Las dos jornadas pueden realizarse de manera consecutiva o separada. Si los días están separados, es importante disponer de un elemento vínculo que recuerde lo ocurrido en el primer día al iniciar el segundo día de formación.

1.3.3.2 : La fórmula Información-Sensibilización en 1 día

Es también posible organizar el módulo en un solo día. En este marco, la jornada estaría más bien orientada a la información y la sensibilización. Para conseguir los objetivos, es preferible organizar el módulo según el planteamiento siguiente :

Entender la problemática de la discapacidad

- ➔ Definición de la discapacidad y de las distintas formas de discapacidad
- ➔ Testimonios de personas con discapacidad
- ➔ Vivir situaciones diarias con una discapacidad
- ➔ Relatos de experiencias vividas : sus percepciones, sus sentimientos, la mirada de los demás

En este caso, se puede realizar la sensibilización sola o junto con otra formación :

- formación sobre las misiones de los miembros de instituciones representativas de los trabajadores;
- formación sobre salud, seguridad y condiciones de trabajo;
- formación en comunicación;
- formación en gestión de recursos humanos;
- formación sobre actividades sociales y culturales de los comités de empresas.

1.3.3.3 : La fórmula Información-Sensibilización en medio día

Es posible también organizar el módulo en medio día de información y de sensibilización, planificado por separado o vinculado a otra formación. Para conseguir sus objetivos, es necesario dar, en un plazo de tiempo breve, informaciones generales.

● Entender la problemática de la discapacidad

- ➔ Definición de la discapacidad y de las distintas formas de discapacidad
- ➔ El lugar de las personas con discapacidad en la sociedad : datos económicos y sociales, particularmente en términos laborales
- ➔ Los factores económicos, sociales y culturales de las discriminaciones por discapacidad

1.3.3.4 : Informaciones prácticas para el(la) formador(a)

El programa del módulo de formación contiene informaciones prácticas para el formador con el fin de facilitarle la organización de la formación y aumentar su eficiencia.

En cursiva : indicaciones de orden metodológico

En un recuadro con ángulos redondeados : informaciones/argumentos para un público de representantes de trabajadores/representantes sindicales/asalariados

En un recuadro con ángulos rectos : informaciones /argumentos para un público de empleadores / direcciones de recursos humanos

1.3.4 Elección de los/las ponentes

Los ponentes del módulo de sensibilización y de formación deben ser variados, además del formador que estará presente los dos días y dinamizará toda la formación.

Es deseable que los ponentes tengan experiencia significativa en la dinamización formativa.

- Para la parte Sensibilización : «Vivir con una discapacidad», es preferible que el ponente se haya familiarizado con la pedagogía de puesta en situación. Se puede pedir a un ponente externo que co-dinamice esta parte del módulo.
- Para la parte Formación : «Entender la discapacidad», capítulo «Actuar a favor de la integración y del mantenimiento del empleo ordinario de las personas con discapacidad», los organizadores de la formación pueden solicitar, además de a un formador, a un especialista (experto o institucional) información sobre las ayudas financieras y técnicas en términos de contratación, adecuación del puesto de trabajo y mantenimiento del sueldo.

Más allá del los requisitos previamente indicativos, siempre que los participantes estén de acuerdo, sería una ventaja tener una persona adicional que se responsabilice de la grabación vídeo y/o de sacar fotos con fines pedagógicos. Si no es posible, el formador puede encargarse de ello.

1.3.5 Metodología

Se introduce el tema a los participantes a través de componentes prácticos y teóricos.

La parte teórica dibuja una situación económica y social de la población con discapacidad y explica, con ejemplos, cómo se puede buscar y solicitar ayudas concretas.

Para concluir la enseñanza teórica, conviene entregar a los participantes una documentación pedagógica en la que se podrán apoyar más adelante.

La parte práctica consiste en intercambios entre participantes y formador a través de estudios de caso de situaciones reales.

Durante la puesta en situación, los participantes viven (vía desplazamientos fuera de la empresa y en actos de la vida cotidiana) por un período de tiempo limitado con una discapacidad particular. Frente a esta realidad y a la mirada de los demás, entienden verdaderamente el cotidiano de las personas con discapacidad : las dificultades a las que se enfrentan, los estratagemas que deben inventarse para poder superar estos obstáculos, pero también sus capacidades y sus posibilidades.

El objetivo de esta metodología es llevar a enfocar la discapacidad de otra manera, no sólo desde el punto de vista de las dificultades pero también de las posibilidades de las personas con discapacidad en lo que se refiere a su participación en la vida social y su inserción profesional.

1.3.6 Otros requisitos

La invitación a la formación debe ser clara y precisa.

Avisar a los participantes de que habrá una parte práctica en la que se utiliza un método de confrontación in vivo. Cada participante debe estar dispuesto a vivir seriamente la situación y a meterse en el papel.

Efectivamente, es importante señalar y recordar a los participantes, cuando se pongan en situación, que la actividad debe hacerse de la forma la más seria posible sin burlarse, ya que la ironía va en contra del objetivo de la formación y desacredita al participante que se ha puesto en el papel de una persona con discapacidad frente a los transeúntes. En primer lugar, la falta de seriedad alimenta el descrédito de las personas con una discapacidad real. En segundo lugar, impide meterse plenamente en situación y finalmente es importante que los transeúntes piensen que se trata realmente de una persona con discapacidad para luego poder analizar globalmente la acción.

De la misma manera,

- Si bien no se pueden ignorar las dificultades de las personas con discapacidad, es importante que los ponentes con una discapacidad severa así como los empleadores o cualquier otra persona en contacto con personas con discapacidad pueden reportar positivamente su experiencia o testimonio. Ejemplos positivos y verídicos permiten pues a los participantes comprometerse activamente a favor de las personas con discapacidad.
- Es necesario destacar la norma de confidencialidad. Todo lo que se diga a lo largo de la formación es confidencial y no se puede utilizar fuera de ella.

1.3.7 Material pedagógico

- Ordenador portátil
- Video proyector
- Flip-chart, pizarra
- Tablero Metaplan donde los participantes puedan colocar sus ideas en tarjetas de colores de forma sencilla, maleta Metaplan o celo o plastilina o pizarra con imanes y suficientes cartones de colores distintos.
- Soportes película, vídeo, DVD, fotos
- Vídeo cámara (si es posible)
- Cámara digital
- Papel acartonado
- Rotulador

Material para la puesta en situación de discapacidad*

- Sillas de ruedas con ruedas grandes para que los participantes las puedan manejar sin ayuda.
- Andadores
- Gafas de simulación de diferentes deficiencias visuales : visión tubular, catarata, glaucoma a diferentes niveles, reducción del campo de vista (escotoma), etc.
- Antifaz para simular la ceguera
- Bastón blanco
- Walkman con CD para simula deficiencias auditivas o diferentes protecciones auditivas
- Cascos contra el ruido,
- Tapones de oídos

*Estas ayudas técnicas se pueden alquilar. (Véase lista de organismos en anexo 2)

1.3.8 Documentos pedagógicos*

- Una presentación de la situación social de las personas con discapacidad
- Un recopilatorio de la legislación sobre discapacidad
- Una lista de actores e instituciones del sector de la discapacidad
- Un recopilatorio de las ayudas y prestaciones para la integración profesional y el mantenimiento en el puesto de trabajo.

*Para la elaboración de los documentos pedagógicos de la formación, el formador puede referirse a la guía "Integra - Modalidad de integración de la persona discapacitada" que puede, a su vez, difundir entre los participantes del módulo de sensibilización y de formación.

2. Programa modelo para el módulo de información, sensibilización y formación

Título « Discapacidad e Integración – imisión posible en la empresa! »

Objetivos :

- Dar a conocer la discapacidad en el contexto social actual*
- Dar a conocer los factores económicos, sociales y culturales de las discriminaciones*
- Adquirir pistas de acción para actuar a favor de la integración y del mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad
- Vivir con una discapacidad durante un tiempo limitado para conocer las dificultades y las posibilidades de las personas con discapacidad

* No forma parte de los objetivos de los módulos de Información-sensibilización organizados en un día o medio día.

Duración : 2 días flexibles : consecutivos o separados con un vínculo recordatorio para el segundo día

Si la formación se organiza en un solo día : es básico hacer hincapié en la sensibilización. No profundizar en las cuestiones sociales y económicas. Dejar tiempo para un relato de experiencia personal y una situación de simulación, intentando limitar los intercambios con los participantes. También se puede organizar una sesión dando una tarea de simulación idéntica a todos los participantes para sensibilizar sobre las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad en su vida cotidiana y que pueden representar un obstáculo para su integración en la vida activa.

Aulas : Accesibles a personas con discapacidad, sin barreras físicas

Número de participantes : de 12 a 16 participantes – un número par es más práctico para las puestas en situación de simulación.

Grupos destinatarios para la formación : representantes de personal / empresarios / sindicatos / direcciones de plantilla / asalariados.



2.1 Desarrollo del programa de formación en dos días

Día 1

Formación: Entender la problemática de la discapacidad

TIEMPO APROXIMADO

10 MINUTOS

CONTENIDO

- Acogida de los participantes y presentación del formador (nombre y función)
- Presentación del desarrollo del módulo y entrega de información
- Informaciones prácticas - Norma de confidencialidad (lo que se habla en la formación es confidencial, interna a la formación)
- *Si lo aceptan, los participantes firman un acuerdo escrito donde confirman su acuerdo de ser filmado y / o fotografiado.*

ORGANIZACIÓN MATERIAL Y PEDAGÓGICA

Pizarra Metaplan, indicando el programa (horarios, pausas, nombre de los ponentes).

20 MINUTOS

Breve presentación de los participantes (nombre, apellido, sector de actividad)

Mientras los participantes se van presentando, se les entrega un cartón con su nombre (preparado anteriormente) para evitar errores en los nombres. Además, llamarse por el nombre hace que la formación sea más relajada y menos formal.

➔ Secuencia 1: Definir la discapacidad y la diferentes formas de discapacidad

Cada participante escribe su propia percepción de lo que es la discapacidad.

Se escribe cada definición en una cartulina y se pega a la pizarra de forma anónima y sin comentarios para volver a ello más adelante en la formación.

Los formadores se presentan una vez más, identificándose con una discapacidad física o de comportamiento.

Se invita a los participantes a que se presenten de la misma manera: « **tengo una discapacidad física que es... tengo una discapacidad de comportamiento que es...** »

Pautas :

- Prohibir juicios entre participantes
- Diferenciar deficiencia y discapacidad
- Dirigir a los participantes para debatan sobre :
 - La percepción personal e institucional de la discapacidad y de las diferentes formas de discapacidad.
 - Las actitudes y comportamientos para con las personas con discapacidad.
 - La situación en la empresa de los participantes: ¿La empresa cuenta con personas con discapacidad en su plantilla? Si es así, ¿Qué tipo(s) de discapacidad? ¿Reconocidas médica y administrativamente? ¿Se requieren adaptaciones del puesto de trabajo? Si es así, ¿Cuáles se realizaron?

Material necesario:

- Cartulinas
- Rotuladores
- Alfileres o imanes (según la pizarra)

Cada uno tiene una discapacidad física y de comportamiento. Ej.: deficiencia visual que genera una discapacidad. Ej.: verificar que se puedan abrir las ventanas nada más entrar en una habitación de hotel, en una sala de reunión.

- Apuntar las preguntas en el tablero Metaplan.
- Sortear las tarjetas y clasificarlas según los capítulos.

Distribuir la documentación pedagógica correspondiente después de la explicación del formador.

30 MINUTOS

➔ **Secuencia 2 : Conocer el contexto social**

El lugar de las personas con discapacidad en la sociedad:

- Datos económicos y sociales, principalmente en cuanto al empleo.
- Legislación respecto a la integración profesional.

15 MINUTOS

Pausa

45 MINUTOS

➔ **Secuencia 3 : Conocer los factores económicos, sociales y culturales de las discriminaciones**

- Un contexto económico difícil que excluye del mercado laboral a las poblaciones más vulnerables.
- El miedo y la falta de información, trabas fundamentales en la integración de personas con discapacidad.
- Los prejuicios, obstáculos principales a la participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

El formador pide a los participantes que se expresen sin tabúes para hablar en alto, eliminar las reticencias y así combatir los prejuicios...



➔ Secuencia 4 : La integración profesional de las personas con discapacidad en la práctica (testimonios)

Las instituciones/asociaciones/organizaciones sindicales son recursos útiles. Pueden ponerles en contacto con "testigos" y/o suministrarles una película o un relato escrito.

Encontrará una selección de instituciones /asociaciones/ organizaciones en anexo al programa de formación.

- Testimonio de un trabajador con discapacidad acerca de su quehacer cotidiano en la empresa (cara a cara o película, por defecto, un relato escrito).

Es preferible, en la medida de lo posible, contactar con trabajadores del mismo sector que los participantes (servicios y/o industrial)

El(la) formador(a) contacta con el testigo antes de la formación para ponerse de acuerdo en el guión del testimonio: formación escolar, tipo de discapacidad que deberán adivinar, itinerario profesional, dificultades a la hora de buscar un empleo, adaptación del lugar de trabajo, relación con los compañeros.

Para que los representantes de los trabajadores sean más receptivos a los mensajes de sensibilización, el formador debe llevar el debate al ámbito de la misión de representación y defensa de los trabajadores...

La plena integración de la cuestión de la discapacidad en sus objetivos contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad y beneficia al conjunto de los asalariados en términos de calidad de vida laboral :

- formación, promoción, remuneración,
- organización del trabajo,
- higiene, salud y seguridad laboral

Debate

El formador(a) puede ayudar al testigo haciéndole preguntas.

Para los empleadores y responsables de recursos humanos, es esencial insistir en la cuestión de las competencias. Las personas con discapacidad, tal y como las personas sin discapacidad, tienen calidades y competencias que se pueden poner al servicio de la empresa, en función de su nivel de calificación y de sus posibilidades físicas y psíquicas.

60 MINUTOS

Pausa almuerzo

- Testimonio de un trabajador sobre la integración o la relación con un compañero con discapacidad en la empresa (cara a cara o una película o, por defecto, un relato escrito)

30 MINUTOS

Debate

- Testimonio de un empresario sobre la integración de una persona con discapacidad en su empresa (cara a cara o una película o, por defecto, un relato escrito)

30 MINUTOS

Debate

→ **Secuencia 5 : Adquirir pistas de acción para actuar a favor de la integración y el mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo**

- **En la vida cotidiana :** Cambiar nuestros comportamientos para contribuir a modificar la mirada de la Sociedad sobre las personas con discapacidad para favorecer la integración.

El formador da ejemplos de acciones al alcance de todos que crean un vínculo social y favorezcan la integración de las personas con discapacidad en la Sociedad: no evitar mirar a una persona con discapacidad; ofrecer su ayuda para cruzar una calle o subirse a un autobús; entablar una conversación; rechazar públicamente cualquier estereotipo acerca de la discapacidad y de las personas con discapacidad...

- **En el trabajo :**

- Difundir argumentos a favor de la integración de los trabajadores con discapacidad

El formador debe dar ejemplos de acciones: provocar intercambios sobre discapacidad para liberar la palabra y así abrir la reflexión sobre la contratación de una persona con discapacidad; sensibilizar a través de carteles y textos en los paneles del comité de empresa... difundir el hecho de que la discapacidad de un compañero no discapacita a todo el equipo cuando éste sabe cómo compensar la discapacidad pero, sobre todo cuando se aplican las medidas necesarias para compensar la discapacidad; informar sobre las posibilidades de ayudas financieras y técnicas para fomentar el empleo y el mantenimiento de las personas con discapacidad...

30 MINUTOS

– Poner en marcha la contratación, la adaptación de locales y de un puesto de trabajo, el mantenimiento de un trabajador con discapacidad.

Utilización de fotos o secuencias de vídeo cortas como ilustración de los ejemplos.

El formador da ejemplos concretos: desde el borrador del proyecto hasta la puesta en práctica de éste, explicando, por una parte, los recursos internos y externos movilizados (dirección de recursos humanos, representantes de los trabajadores, médico laboral, ergonomista, organismos participando en la realización del proyecto en términos administrativos, financieros y técnicos) y las disposiciones administrativas, financieras y técnicas.

Preparación del día siguiente :

Parte práctica

(Simulación de una discapacidad y vivir esta realidad)

- a. Presentar el desarrollo previsto
- b. Constituir 3 ó 4 grupos, según el número de participantes (que cada grupo conste de un máximo de 4 personas)
- c. Indicar el tiempo impartido
- d. Instrucciones de seguridad

Día 2

Formación : Vivir con una discapacidad

TIEMPO APROXIMADO

15 MINUTOS

CONTENIDO

➔ Secuencia 6 : Vivir situaciones cotidianas en condiciones de discapacidad

Los grupos de trabajo formados el día anterior reciben las instrucciones (instrucciones de seguridad, indicación del tiempo impartido) y las consignas de tareas a realizar (las tareas son de corta duración : 5 a 15 minutos)

90 MINUTOS



Delegar tareas a los grupos de trabajo y realización de la puesta en situación.

Cada grupo realiza dos tareas.

Ejemplos de tareas* :

- Obtener una información determinada consultando un servicio público
- Obtener una información sobre el horario de tren en la estación o consultando una agencia de viajes.
- Comprar en un supermercado
- Desplazarse con un medio de transporte público

ORGANIZACIÓN MATERIAL Y PEDAGÓGICA

Distribución de accesorios necesarios:

- Sillas de ruedas, andadores,

Gafas de simulación para diferentes deficiencias visuales.

- Gafas adaptadas para simular la ceguera, bastones blancos Walkman con CD que simulan deficiencias auditivas o diferentes protecciones auditivas
- Cascos contra el ruido,
- Tapones de oídos

Es evidente que se puede completar las tareas, sólo representan algunos ejemplos.

Es necesario tener en cuenta las características específicas de los participantes y del sitio donde se realiza la práctica.

Lo ideal sería que cada grupo de trabajo haga al menos un desplazamiento con un medio de transporte público.

*Encontrará en la formación en un día ejemplos de tarea más desarrollados.

15 MINUTOS

Pausa

75 MINUTOS

→ **Secuencia 7 : Relatos de experiencias vividas : percepciones, sentimientos, la mirada de los demás.**

- Puesta en común de tareas realizadas

Estas preguntas ayudan a los participantes a expresar sus percepciones e impresiones :

- a. ¿Cómo me he sentido con mi discapacidad?
- b. ¿Cómo reaccionó la gente?
- c. ¿Se podía realizar la tarea a pesar de la discapacidad?
- d. ¿De qué tipo eran las ayudas y eran disponibles/suministradas?

Al finalizar la puesta en situación, explicar a las personas que atendieron a los participantes que éstos estaban en situación de simulación.

Tablero Metaplan (principio de formación)

75 MINUTOS

- Vuelta al principio: ¿Ha cambiado mi percepción de la discapacidad?

Vuelta a las definiciones que cada participante redactó al principio de formación ;

- Comparación
- Debate

Pausa - almuerzo

¿Existe la posibilidad de almorzar con una discapacidad simulada?

Requisito: tener el acuerdo de todos los participantes (Debería ser un hecho desde el principio de la formación el que la invitación es clara y lleve implícita la obligación de puesta en situación).

60 MINUTOS

➔ **Secuencia 8: Propuestas para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad...**

Grupos de trabajo en ejemplos de situaciones de trabajo (situaciones reales).

Preguntas :

- *¿El puesto de trabajo está adaptada a todos los trabajadores con o sin discapacidad?*
- *¿Qué soluciones se podrían plantear?*
(tener en cuenta las ayudas financieras disponibles)

Pizarra o grandes hojas de papel a disposición de cada grupo.

La adaptación del puesto de trabajo es un cuestión que se puede contemplar de distintas maneras :

- *Basándose en fotos tomadas en el lugar de trabajo antes y después de la adaptación.*
- *Haciendo una visita a una empresa que permita estudiar los ajustes realizados in situ.*
- *Utilizando fichas definiendo el caso concreto de un trabajador con discapacidad, luego dar las soluciones planteadas para una adaptación del lugar de trabajo o en la forma de trabajar.*

Una observación in situ permite entender mejor el entorno de trabajo y permite hacer preguntas más concretas a la persona respecto a su puesto de trabajo. En cambio, es más difícil de llevar a cabo visto que son necesarias las autorizaciones necesarias para hacer una visita en empresa y organizar el desplazamiento.



Preparar la presentación de los resultados en sesión plenaria.

El formador pide que en cada grupo se elija un secretario.

¿Cuál es mi papel como delegado sindical?

¿Cuál es mi papel como delegado en la instancia que está encargada de la seguridad de los trabajadores en la empresa?

¿Cuál es mi papel como responsable de los recursos humanos?

¿Cómo puedo influenciar la normativa que está encargada de la seguridad de los trabajadores en la empresa?

Como ejemplo: Propuestas de adaptación del lugar de trabajo: <http://www.awiph.be/adaptations/adaptations/accessibilite-mobilite.html>

15 MINUTOS

Pausa

2 H

Presentación de resultados (de los grupos de trabajo) En sesión plenaria*

- Debates e intervenciones de los formadores/ponentes sobre los resultados presentados.
- Presentación de los servicios de asesoramiento y de sus responsabilidades
- Distribución del material de información, de referencias bibliográficas.

* El tiempo de presentación puede reducirse a 30 minutos.

15 MINUTOS

Pausa

30 MINUTOS

Evaluación de la formación

Contenido, metodología, equipo, entidad...

Perspectiva acerca de un seguimiento de la formación.



2.2 Desarrollo de un programa de información y de sensibilización en un solo día

Dos personas animan la formación : un(a) formador(a) y un (a) animador(a) especializado(a) en discapacidad.

Jornada de información - sensibilización

TIEMPO APROXIMADO

20 A 25 MINUTOS

CONTENIDO

- Acogida de los participantes y presentación de los formadores (nombre y función)
- Presentación de los objetivos, del desarrollo del módulo e informaciones
- Informaciones prácticas – normas de confidencialidad (lo que se dice en la formación es confidencial, interno a la formación)
- Si lo aceptan, los participantes firman un acuerdo escrito para confirmar su acuerdo de ser filmados y/o fotografiados.
- Breve presentación de los participantes (nombre, apellido, sector de actividad)

ORGANIZACIÓN MATERIAL Y PEDAGÓGICA

Metaplan preparado e indicando el desarrollo (horarios, pausas, nombres de los ponentes).

20 MINUTOS

➔ Secuencia 1: Definir la discapacidad y las distintas formas de discapacidad

- Cada participante escribe su percepción de la discapacidad.
 - Cada definición se escribe en una cartulina y se cuelga de la pizarra de forma anónima, para que se pueda volver sobre ello más adelante a lo largo de la formación.
 - El formador hace una breve intervención: *¿las connotaciones de las definiciones son positivas o negativas?*

Los formadores se presentan de nuevo, pero esta vez, declinando una discapacidad física y de comportamiento. Se pide a los participantes que se presenten de la misma manera : **«tengo una discapacidad física, es....., y una discapacidad de comportamiento, es.....»**

Pautas :

- Prohibir los juicios entre participantes
- Informar sobre el respeto de la confidencialidad (lo que se dice y se vive no se puede difundir fuera de la sesión de formación)
- Diferenciar deficiencia y discapacidad
- Inducir los participantes a debatir sobre :
 - La percepción personal e institucional de la discapacidad
 - Las actitudes y comportamientos para con las personas con discapacidad
 - La situación en la empresa de los participantes :
¿La empresa cuenta con personas con discapacidad en su plantilla? Si es así, ¿qué tipo(s) de discapacidad?

Material necesario:

- Cartulinas
- Rotuladores
- Alfileres o imanes (según pizarra)

15 MINUTOS

¿Reconocida(s) médica y administrativamente? ¿Fue necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo? Si es así, ¿cuáles se realizaron?

Pausa - café

95 MINUTOS

➔ **Secuencia 2 : La integración profesional en la práctica de las personas con discapacidad (testimonios)**

- Dos personas* que tienen un empleo en empresas ordinarias testifican sobre su experiencia en el ámbito laboral y la vida social, en general (cara a cara o película o, por defecto, un relato escrito)

* Persona con una discapacidad física y una persona con una discapacidad intelectual según las posibilidades.

En el caso de un cara a cara, el formador puede ayudar al testigo en su ponencia haciéndole preguntas.

Se filmará a estas dos personas, si lo aceptan.

Preguntas y respuestas con los participantes.

45 MINUTOS

Pausa - almuerzo

105 MINUTOS

➔ **Secuencia 3 : Vivir situaciones cotidianas con una discapacidad**

Constitución de los grupos de trabajo

Dar instrucciones de seguridad, indicaciones del tiempo dis-

Comentario:

- Es preferible invitar, en la medida de lo posible, a personas que trabajaban en el mismo sector que los participantes (servicios y/o industriales).

- El formador se encuentra con los testigos antes de la formación y les entrega las pautas de su testimonio (currículum escolar, forma de discapacidad que hacer descubrir, que deficiencias, currículum profesional, dificultades o ventajas encontradas en la búsqueda de trabajo, dificultades encontradas o ventajas frente al empresario, adaptación del puesto de trabajo, relaciones con los compañeros).

Las tareas son de corta duración : 5 a 15 minutos.

ponible y pautas de las tareas a realizar (recorrido en un solo desplazamiento)

Distribución de los accesorios necesarios :

- Sillas de ruedas, andadores
- Gafas de simulación para diferentes deficiencias visuales.
- Gafas adaptadas para simular la ceguera, bastones blancos.
- A partir de un mapa que se entregará a cada uno, los participantes deben realizar diferentes tareas (más de una por participante).

Algunos ejemplos de tareas a realizar

Situación vivida :

“Tiene una discapacidad visual y utiliza un bastón blanco”.

Partiendo del lugar de formación :

Dirigirse al punto 3

En la oficina de correos : hacer cola, sacar un ticket si necesario y pedir un sello.

Dirigirse al punto 5

En la oficina de desempleo, pedir un catálogo –“servicios disponibles en casos especiales”.

Situación vivida

La persona tiene esclerosis múltiple y su condición le obliga a desplazarse en silla de ruedas. No puede utilizar sus piernas y, por consiguiente, no puede ayudarse de ellas para dar la

Pauta : El compañero acompaña para realizar las misiones pero no debe, en ningún caso, hacerlo para el participante. El compañero sirve de guía y/o observador durante la misión.

En el mapa, se indicarán los distintos lugares a los que deben acudir con un número.

Se puede hallar el recorrido completo en la web : www.eu.integra.org

vuelta a un obstáculo. El acompañante puede ayudarlo físicamente si es necesario. Utilizar las adaptaciones previstas para facilitar misional actividad propuesta: rampa, acera bajada, taquillas accesibles.

Dirigirse al punto 1

En la panadería, comprar una tarta y llevarla encima de él.

Dirigirse al punto 8

En el banco :

Sacarse dinero con comprobante o recargarse la tarjeta con comprobante o actualizar la libreta

Dirigirse al punto 7

Preguntar qué línea de autobús y a qué hora pasa con el fin de ir a la estación.

Verificar en la línea de autobús que:

- el andén sea accesible para sillas de ruedas, o sea que tenga un mínimo de 1,5 m de ancho y 1,5m de largo.
- el andén tenga un rebaje antes y después de la zona de carga una acera bajada.

Se filmará a los participantes durante el experimento. Durante el segundo día, que no tiene porque ser consecutivo al primero, se pueden utilizar estos documentos como actividades de enlace.

Importante : al final de la puesta en situación en los distintos lugares, los participantes explican a las personas que les han atendido que están realizado una puesta en situación en el marco de una formación.

45 MINUTOS

➔ **Secuencia 4 : Relatos de experiencias vividas : sus percepciones, sus sentimientos, la mirada de los demás.**

Cada participante, que haya sido observador o llevado a cabo la puesta en situación, transmite sus percepciones, sus impresiones, sus sentimientos en situación y sus sensaciones respecto a la mirada del otro mientras han estado en situación.

Pausa

Trabajo en subgrupo : reagrupar los participantes de los mismos sectores de actividades:

- ¿Cuál es la situación en la empresa?
- ¿Qué acción puedo emprender en la empresa?

¿Cuál es mi papel como Delegado Sindical?

¿Cuál es mi papel como delegado del organismo encargado de la seguridad de los trabajadores en la empresa)

¿Cuál es mi papel como responsable de los recursos humanos?

¿Cómo puedo influenciar al organismo encargado de la seguridad de los trabajadores en la empresa?



Pizarra, hojas grandes de papel para las síntesis del trabajo de equipo.

Una recopilación de estas informaciones se encuentra en un dossier distribuido al final de la jornada.

Preparar la presentación de los resultados en sesión plenaria.

El formador pide que se designe un portavoz en cada grupo.

Debate : Esta puesta en común permite al formador explicar brevemente las ayudas a la contratación, ayudas técnicas para las personas con discapacidad y otras informaciones directamente útiles.

Como ejemplo : Propuestas de adaptación del lugar de trabajo : <http://www.awiph.be/adaptations/adaptations/accessibilite-mobilite.html>

20 MINUTOS

→ **Secuencia 5 : Después de las experiencias vividas : percepciones respecto a la discapacidad**

Pregunta al conjunto del grupo: ¿Ha cambiado mi percepción de la discapacidad?

Distribuir cartulinas para que cada uno pueda escribir su percepción.

Se hace una comparación con las definiciones que cada uno dio al principio de la formación.

20 MINUTOS

Evaluación individual de la formación por los participantes.

- Cartulinas
- Rotuladores
- Alfileres o imanes (según la pizarra)

Colgar de forma anónima las nuevas definiciones a la pizarra.

Ver ejemplar de evaluación en anexo 1

Anexo 1

Evaluación de la jornada de sensibilización

1. Objetivos realizados

Recordar los objetivos planteados. ¿Piensa haberlos conseguido?

2. Cuáles son las sesiones de formación que más o menos le interesaron (marcar una cruz en la casilla que corresponda y argumentar el por-qué)?

Programa	Mucho interés	Menos interés	¿Por qué?
Presentación de los participantes a través de la discapacidad			
Casos reales de los testigos			
Puestas en situación			
Trabajo en sub-grupo			

3. ¿La formación respondió a sus expectativas?

Si no : en su opinión, ¿qué puntos (o temas) se deberían haber añadido o suprimido?

Anexo 2

Organismos recursos útiles a contactar para la formación y la sensibilización a la inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

► En España

Fundosa Social Consulting

Empresa de recursos humanos de la Fundación ONCE, especializada en la inserción profesional de las personas con discapacidad que ofrece a las personas en paro y empresarios servicios de bolsa de trabajo, ofertas y demandas de empleo y cursos de formación.

www.fsc.es/fsc/

Lantegi Batuak

Organización sin ánimo de lucro especializada en la creación de ofertas de empleo, lo más normalizados posible, para que las personas con discapacidad puedan sentirse realizadas. Este organismo se dirige particularmente a los empleadores.

www.lantegi.com

El Instituto Municipal para el Empleo y la promoción Económica de Alcorcón (IMEPE ALCORCÓN)

Este organismo pretende promover la integración profesional de las personas con discapacidad a través de acciones dirigidas a las empresas como publicar información sobre las ayudas y/o subvenciones al contratar, trabajo de sensibilización a través de buenas prácticas, etc.

www.imepe-alcorcon.com

Recursos para la adaptación del puesto de trabajo

Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT)

Organismo que depende del IMSERSO, cuyo objetivo es el apoyo a las personas con discapacidad y personas mayores a través del acceso universal, el diseño para todos y la tecnología de asistencia.

www.ceapat.org/

Centro para la Autonomía Personal Sírius-Osona

Centro de asistencia para la utilización de ayudas técnicas y adaptaciones, accesibilidad y seguridad del entorno de las personas con discapacidad, creado conjuntamente por la Universidad de Vic y la Generalitat de Cataluña.

www.uvic.cat/eucs/sirius/es/

Fundosa Accesibilidad

De la Fundación ONCE, tiende a promover la vida independiente y la supresión de barreras físicas a través de la promoción de creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

www.fundaciononce.es/fundosa/

Lantegi Batuak

Información práctica sobre cómo adaptar un puesto de trabajo de manera adecuada.

www.lantegi.com

Empleo de personas con discapacidad

Guía de integración del teletrabajo en la empresa: Una opción para la integración de las personas con discapacidad.

Esta guía describe las ventajas del teletrabajo para nuestras comunidades y las empresas y empresarios, así como una real oportunidad para las personas con discapacidad.

www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Empleo/Teletrabajo/Guia/default.htm

Web del Instituto Nacional para el Empleo (INEM). Empleo Discapacidad

Web de la Administración Pública que informa sobre la gestión de Centros de Trabajo protegido y el auto empleo de las personas con discapacidad. Describe también la legislación vigente en este sentido.

www.inem.es/ciudadano/empleo/minus/minus.html

Web de FEACEM. Integración profesional de personas con discapacidad

Representa y defiende los intereses de los centros especiales de empleo frente a la administración pública, tiene como objetivo la mejora del sector del empleo protegido y garantiza las condiciones de empleo dignas para las personas con discapacidad.

www.feacem.es

“Potenciando el Empleo” (2007). Información sobre las ayudas a la contratación de las personas con discapacidad (2007)

Documento realizado por la Fundación ONCE.

www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Publicaciones/Biblioteca/Bibliografia_detalle?ID_Biblio=268

Asociaciones de personas con discapacidad

Plataforma Representativa de Discapitados Físicos (PREDIF)

Asociación sin ánimo de lucro nacional que realiza programas para las personas con discapacidad severa, a través de la promoción de la accesibilidad a todas las acciones programadas.

www.predif.org

Confederación española de organizaciones a favor de las personas con discapacidad s (FEAPS)

Conjunto de organizaciones de personas con discapacidad intelectual que defienden los derechos, ofrecen servicios adaptados y actúan como agentes del cambio social.

Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE)

www.cnse.es

Fundación ONCE

Creada en paralelo a la ONCE, gestiona programas de formación y de empleo para las personas con discapacidad a través de la creación de productos y de servicios globalmente accesibles, etc.

www.fundaciononce.es

Otros recursos útiles sobre personas con discapacidad

Guía de recursos para personas con discapacidad

La guía de recursos se realizó especialmente para las personas con discapacidad y orienta básicamente en la búsqueda activa de empleo: formación, empleo, legislación y ayudas, entre otras cosas.

www.ibermutuamur.es/ibertalleres/guias/guia_madrid/accesible/empleo/modalidades.htm

Discapnet. Portal de personas con discapacidad

Creado en 1999 por la Fundación ONCE, con el apoyo del FEDER y del FSE para estimular la presencia en Internet del sector de la discapacidad.

(www.dicapnet.es)

Servicio de Información sobre la Discapacidad (SID)

Red pública de información sobre la discapacidad, de carácter nacional, creado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales y la Universidad de Salamanca. Acceso público, libre y gratuito.

<http://sid.usal.es/>

Anexo 3

Lista de siglas

AFPA	Asociación para la formación profesional de adultos (Fr)
Agefiph	Asociación nacional de gestión de fondos para la inserción profesional de personas con discapacidad (Fr)
AAH	Subvención a adultos con discapacidad (Fr)
ASPH	Asociación socialista de personas con discapacidad (B)
AWIPH	Agencia Walona para la integración de personas con discapacidad (B)
BDA	Bund der Arbeitgeber (D) / Federación de empresarios
BIHA	Beratungsinitiative Hamburg (D) / Iniciativa de consejo Hamburgo
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras (SP)
CCT	Convenio colectivo de trabajo (B)
CDAPH	Comisión para los derechos y la autonomía de las personas con discapacidad (Fr)
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Sp)
CEPES	Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Sp)
CERMi	Comité Español de Representantes de Minusválidos (Sp)
CGT	Confederación general del trabajo (Fr)
CNAM	Caja nacional de seguro enfermedad (Fr)
COCEMFE	Confederación de Minusválidos Físicos de España (Sp)
COTOREP	Comisión técnica de orientación y de recolocación profesional (Fr)
C.P.A.S.	Centro Público de Ayuda Social (B)
CSC	Confederación de sindicatos cristianos (B)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (D) / Confederación sindical alemana
DPB	Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung (B) / Agencia de la comunidad germanófona para las personas con discapacidad
EDUSO	Portal español de la educación social (Sp)
EFT	Encuesta sobre las fuerzas laborales (B)
FAMMA	Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-Cocemfe Madrid) (Sp)
FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (D) / Academia de formación continua de la economía
FEAPS	Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (Sp)

FEHAP	Federación de establecimientos hospitalarios y de asistencia privados (Fr)
FEMAPAS	Federación Madrileña de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (Sp)
FEMASAM	Federación Madrileña de Asociaciones Pro Salud Mental (Sp)
FESORCAM	Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid (Sp)
FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica (B)
IMEPE	Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (Sp)
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Sp)
INE	Instituto Nacional de Estadísticas (Sp)
INEM	Instituto de Empleo (Sp)
KPP	Konfederacji Pracodawców Polskich (PI) / Confederación de empresarios polacos
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos (Sp)
MSA	Mutua social agrícola (Fr)
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles (Sp)
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (cz) / Fondos de rehabilitación de las personas con discapacidad
POPON	Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (PI) / Organización polaca de empresarios de personas con discapacidad
RQTH	Reconocimiento de la calidad del trabajador con discapacidad (Fr)
SBV	Schwerbehindertenvertretung (D) / representación de las personas con discapacidad
SGB	Sozialgesetzbuch (D) / Código social
SIL	Servicio de Integración Laboral (Sp)
SNASEA	Sindicato nacional al servicio de las asociaciones del sector social y médico-social (Fr)
SPF	Servicios públicos federales (B)
UGT	Unión General de Trabajadores (Sp)
VIP	Vlaamse Inschakelingspremie (B) / Prima flamenca de integración
VLAFO	Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap (B) / Fondos flamencos para la integración social de las personas con discapacidad
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych (PI) / Compañía de seguros sociales

Índice

1. Introducción	3
1.1 Un contexto económico y social difícil	3
1.2 Solidarios en la vida, solidarios en el empleo con las personas con discapacidad	3
1.3 Un módulo de sensibilización y de formación para actuar a favor de la integración en el empleo de las personas con discapacidad	4
1.3.1 Objetivos del módulo	4
1.3.2 Público destinatario del módulo	4
1.3.3 Modo de empleo del módulo	5
1.3.3.1 La fórmula Formación – Sensibilización en 2 días	5
1.3.3.2 La fórmula Información- Sensibilización en 1 día	5
1.3.3.3 La fórmula Información- Sensibilización en un medio día	6
1.3.3.4 Informaciones prácticas para el (la) formador(a)	6
1.3.4 Elección de los/las ponentes	7
1.3.5 Metodología	7
1.3.6 Otros requisitos	7
1.3.7 Material pedagógico	8
1.3.8 Documentos pedagógicos	9
2. Programa modelo para el módulo de información, sensibilización y formación	9
2.1 Desarrollo del programa de formación en dos días	10
2.2 Desarrollo de un programa de información, de sensibilización en un día	22
Anexo 1 : Evaluación de la jornada de sensibilización	29
Anexo 2 : Organismos recursos útiles a contactar para la formación y la sensibilización a la inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.	30
Anexo 3 : Lista de siglas	33