TIME@Net – Directrices para su implementación

TIME@Net Project N. 2014-1-IT03-KA205-1295

Transnational Network promoting Innovative Models in Education, Work Inclusion

SP

Co-funded by
the European Union

Erasmus+

TIME@Net - Directrices de implementación

- **Un protocolo que incluye un plan estratégico con directrices para desarrollar futuras etapas del proyecto.**
- **Un modelo para implementar intervenciones de inclusión y formación dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual.**

Co-funded by the Erasmus+
Programme of the European Union

TIME@Net - Directrices para su implementación

CONTENIDO:

		Pág.
I.	**EL PROTOCOLO**	3
1	**Introducción: objetivo y estructura del documento**	4
1.1	Resumen del proyecto, resultados, impacto esperado, metas y objetivos	4
1.2	Metodología de trabajo	5
1.3	Referencias teóricas y conceptos principales	6
2.	**Asesoramiento y proceso de validación de competencias clave, aprendizaje no formal e informal de jóvenes con discapacidad intelectual.**	8
3	**Elementos innovadores clave para desarrollar intervenciones de formación e inclusión laboral dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual**	12
3.1	Actores principales, sus roles, los procesos de cooperación entre las agencias de formación, empresas y servicios educacionales y de inclusión.	12
3.2.	Procesos para involucrar e integrar empresas y servicios educativos y de inclusión	14
3.3.	El rol clave del empleo para el ejercicio de una sociedad activa	15
3.4	Competencias clave, relacionales y específicas: la importancia de la formación de la persona para que tenga un rol activo en la sociedad	16
3.5	Integración del objetivo final y necesidades de las empresas: medidas complementarias e intervenciones de apoyo	17
4	**Recomendaciones del Consejo Europeo**	19
4.1.	Recomendaciones de la Unión Europea en materia de discapacidad	19
4.2.	Recomendaciones de la Unión Europea en materia de educación y formación	22
II.	**EL MODELO**	26
1.	**Introducción**	26
2.	**Nuevos escenarios y oportunidades para el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual, un nuevo rol de la Administración pública.**	30
3.	**Asesoramiento y procesos de validación de competencias de jóvenes con discapacidad intelectual: aportaciones del proyecto D-ACTIVE (510773-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP)**	41
4.	**Metodologías y grupos de trabajo**	43
5.	**Propuestas útiles para crear ejercicios prácticos y de entrenamiento en el trabajo**	46

1.) *EL PROTOCOLO*

1. Introducción: objetivo y estructura del documento.

El presente protocolo resume el plan estratégico del proyecto TIME@net y las fases por las que tiene previsto transcurrir.

Representa un punto de referencia para los/as profesionales que van a participar en la implementación del proyecto.

El documento está estructurado en 5 secciones:

1. Introducción, metodología de trabajo, referencias teóricas y conceptos principales.
2. Asesoramiento y proceso de validación en competencias clave, aprendizaje no formal e informal de jóvenes con discapacidad intelectual.
3. Elementos innovadores claves para desarrollar intervenciones de formación e integración dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual:
    - Actores principales, sus roles, los procesos de cooperación entre las agencias de formación, empresas y servicios de integración y educación.
    - Procesos para involucrar e integrar a empresas, servicios educacionales y de integración.
    - El rol clave del empleo para el ejercicio de una ciudadanía activa.
    - Competencias clave, relacionales y específicas: la importancia de entrenar a la persona en su totalidad para que tenga un rol activo en la sociedad.
    - Integración del objetivo final y necesidades de las empresas: medidas complementarias e intervenciones de apoyo.
4. Recomendaciones del Consejo Europeo:
    - Objetivos de movilidad y empleo.
    - Criterios para el establecimiento de una red transversal orientada a la investigación, al intercambio de ideas, al desarrollo de oportunidades de aprendizaje, a la integración social, a la selección y búsqueda de empresas y a la movilidad.
5. Sección final: plan estratégico con instrucciones para desarrollar las futuras etapas del proyecto.

1.1. Resumen del proyecto, resultados, impacto esperado, metas y objetivos.

El proyecto TIME@Net tiene como objeto promover la inclusión social y laboral, la ciudadanía activa y la participación en el aprendizaje en un grupo objetivo con alto riesgo de exclusión social: jóvenes con discapacidad intelectual.

El consorcio TIME@Net está formado por instituciones públicas y privadas con experiencia en el campo de la investigación, educación, formación e inclusión social en 8 países donde los problemas de inclusión son relevantes.

Gracias a la comparativa (primer producto del proyecto) llevada a cabo por los socios en el marco de la metodología y experiencias de proyectos previos, y teniendo en cuenta las directrices y recomendaciones para la educación de la Unión Europea, se ha detectado la existencia de una dificultad transversal a nivel europeo en el campo de la formación y de la inclusión social que necesita ser abordada. La necesidad de modelos alternativos capaces de promover la participación en el aprendizaje de personas con dificultades y la calidad en la inclusión son factores clave para promover la inclusión social.

La idea básica del proyecto es la necesidad de alterar los procesos de desarrollo de formación e inclusión social dirigidos a los jóvenes con discapacidad intelectual, mediante la identificación y la involucración de las empresas contratantes desde el principio del proceso de inclusión social: esta idea es la que hace que el proyecto sea innovador.

El proyecto TIME@Net está desarrollado desde un enfoque multidisciplinar que integra las metodologías pertenecientes a las siguientes áreas: investigación científica y empírica, sectores sociales y educacionales, inserción laboral, educación y formación, marketing y negocios.

El proyecto cuenta con 5 actividades interconectadas y progresivas, durante su fase de implementación, para desarrollar a nivel europeo un nuevo modelo y prácticas innovadoras para mejorar la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual.

La implementación del proyecto incluye la organización de un corto período de formación y educación (prueba piloto) para la plantilla de trabajadores/as involucrada directamente con competencias estratégicas necesarias para la planificación efectiva y exitosa de los planes de inclusión social para los/as trabajadores/as involucrados/as en el trabajo con jóvenes con discapacidad intelectual. Esto servirá como prueba piloto para los/as trabajadores/as seleccionados/as con las competencias estratégicas necesarias para diseñar planes de inclusión laboral efectivos para este colectivo.

Resultados principales:

- Una investigación a nivel internacional centrada en la inclusión social de jóvenes con discapacidad intelectual.
- Directrices que incluyen un plan estratégico que guíen al proyecto y un modelo para implementar formación e inclusión social efectivo para jóvenes con discapacidad intelectual.
- Un manual y una prueba piloto para el desarrollo de las competencias de capacitación e inclusión social para los/as trabajadores/as del sector, para orientarlos/as hacia un camino de construcción, promoción e implementación, involucrando a las empresas desde el principio del proceso.
- Desarrollo y formación de planes de inclusión social en los 6 países participantes, directamente vinculados en la implementación de las etapas del proyecto, involucrando a 10 beneficiarios y basados en una estrecha cooperación entre el sector de formación, los servicios educacionales y el mercado laboral.
- Una plataforma online permanente para una reflexión conjunta y cooperación de la UE, para intercambiar información, actualizar el estado de las investigaciones y promover la innovación y las mejores prácticas en el campo de la acción del proyecto.

Impacto previsto:

- Llevar a cabo proyectos y compartirlos a escala europea.
- Usar productos en los campos de la formación e inclusión social y en investigaciones empíricas.
- Creación de una red permanente a nivel internacional.
- Cumplimiento de los objetivos propuestos por el Consejo de la UE.

Beneficios a largo plazo para los jóvenes con discapacidad intelectual:

- Aumentar su empleabilidad y mejorar sus oportunidades de inclusión
- Mejorar su calidad de vida.
- Fomentar el ejercicio de una ciudadanía activa.

1.2 Metodología del trabajo

Después del profundo análisis de la propuesta, el socio responsable del producto O2-A1 ha desarrollado una plantilla con los elementos clave conectados con cada sección del protocolo preparada para ser firmada por los colaboradores con aspectos adicionales, según los pasos compartidos durante la primera reunión (investigaciones preliminares, análisis de los resultados de la investigación, etc.). Los resultados de la investigación (O1) han representado el principal punto de referencia para desarrollar los temas 2 y 3 del documento.

Los grupos de investigación identificados en la Actividad 1 y enriquecidos con nuevos expertos (creación, asesoramiento y evaluación de intervenciones sociales, los expertos en educación, junto con expertos del aprendizaje con certificaciones y expertos del trabajo) han desarrollado el procedimiento incluido en la guía. La actividad enfocada a la calidad y criterios estratégicos para desarrollar todos los productos del proyecto.

La actividad se llevó a cabo mediante los siguientes pasos:

- Elaboración del plan de trabajo del proyecto.
- Identificación de elementos innovadores para incluirlos en las intervenciones de inclusión social.
- Definición de contextos y factores clave para la realización de los itinerarios de inclusión efectivos para jóvenes con discapacidad intelectual.

Después de realizar un debate común, el documento se finalizó y fue traducido a todos los idiomas de los socios participantes en el proyecto.

1.3 Referencias teóricas y conceptos principales

Principales fuentes de información, marcos, referencias teóricas (empezando por las del proyecto con aportaciones realizadas por cada socio).

Conceptos principales:

- El **concepto principal** del proyecto es que se considera necesario, para alterar los procesos de desarrollo de formación e inclusión social dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual, una correcta identificación e involucración de las empresas contratantes desde el principio del proceso de inclusión social.
- Por ello, es necesario trabajar de antemano junto con las empresas para poder identificar oportunidades laborales y poder definirlas posteriormente en acuerdo con los recursos de las personas. Durante la primera fase, es importante informar a las empresas sobre las ventajas derivadas del plan de formación e inserción junto con todos los actores clave en los procesos.
- En conclusión, es necesario contactar e involucrar a todas las empresas y servicios de apoyo, para que los planes combinen las necesidades especiales del colectivo mencionado anteriormente, en términos de desarrollo de competencias y medidas de apoyo con las oportunidades de empleo ya mencionadas.

Conceptos relacionados:

Para crear oportunidades concretas y redes de trabajo permanentes para mejorar la inclusión, es necesario:

- Con referencia al objetivo final, intervenciones a una edad temprana.
- Una colaboración más cercana entre los/as profesionales de la formación vocacional, porque ellos conocen como valorar las competencias; el personal clínico y de asistencia, en tanto que ellos comprenden las características de los/as usuarios/as y su potencial; y los representantes de las empresas ya que ellos conocen las oportunidades del mercado laboral.
- Personal específico con adecuadas competencias para satisfacer las necesidades tanto de los jóvenes con discapacidad intelectual como las de las empresas, y siempre teniendo en cuenta las recomendaciones de la UE.
- Nuevos modelos de planificación y la implementación de planes de inclusión dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual, para la validación del desarrollo de sus competencias estratégicas y alcanzar, de este modo, una inclusión en el trabajo y en la sociedad.

Referencias teóricas:

- Enfoque multidisciplinar que integra las metodologías pertenecientes a las siguientes áreas: investigación científica y empírica, sectores sociales y educacionales, inserción laboral, educación y formación, marketing y empresa.
- Una perspectiva constructivista y hermenéutica que potencie la participación activa de los beneficiarios.
- Teorías en materia de orientación profesional y metodologías enfocadas a la integración en el trabajo de las personas con discapacidad.
- Teorías educacionales que se centren en jóvenes con discapacidad intelectual.
- Teorías de auto-determinación centradas en las habilidades de inclusión que las personas con discapacidad necesitan en el puesto de trabajo.
- La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. La CIF tiene como objetivo cambiar los modelos y diseños de evaluación, desde la simple identificación de deficiencias como “discapacidades” de la persona hasta proporcionar un asesoramiento en materia de bienestar y participación. La CIF ofrece superar las “etiquetas de los diagnósticos” y asesorar a las personas en habilidades para “pensar, planear y actuar”. El objetivo es evaluar los elementos y los recursos que los individuales poseen, con vistas a mejorar su nivel de participación y a conseguir un mayor grado de bienestar.
- El enfoque de calidad de vida según la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

2. Asesoramiento y proceso de validación de competencias clave, aprendizaje no formal e informal de jóvenes con discapacidad intelectual.

La investigación transnacional muestra que hay seis aspectos centrales que el proyecto debería trabajar y proponer soluciones. Las entrevistas y los cuestionarios que hemos llevado a cabo con los representantes de las empresas y los/as profesionales muestran que existe un consenso en que los/as jóvenes con discapacidad intelectual se encuentran con una gran barrera a la hora de encontrar trabajo.

1. *La falta de habilidades y competencias es el mayor obstáculo a la hora de* crear empleo.
2. *Se necesita un mejor y más cualificado modelo y sistema para asegurar una evaluación de las habilidades y competencias de las personas con discapacidad intelectual – centradas también en la mejora de la auto-estima y su capacidad para asumir responsabilidades.*
3. *De la misma manera, ambos grupos entrevistados señalaron la necesidad de un modelo de evaluación que mejore la capacidad de emparejar potenciales oportunidades de trabajo y las habilidades y competencias de los jóvenes con discapacidad intelectual.*
4. *Existe una necesidad de ofrecer apoyos sistemáticos a las empresas para asegurarse una mayor inclusión. Las entrevistas proponen una metodología de "tutor/a" y un adecuado mecanismo de difusión del conocimiento.*
5. *Se necesita una mejor financiación para las empresas/compañías que contratan jóvenes con discapacidad intelectual. Esta necesidad ha sido expresada tanto por los representantes de las empresas como por los/as profesionales.*
6. *La mayoría de los participantes de las entrevistas creían que establecer una especie de sistema de cuotas de contratación sería una buena herramienta para conseguir insertar a más jóvenes con discapacidad intelectual en el mercado laboral.*

Propuestas para tratar los puntos 1-3

En el futuro empleo, el grupo del proyecto debería considerar si los puntos 1-3 son aspectos coherentes del mismo reto y problema. Y por ello si requiere una solución coherente, lo que llevaría a las siguientes 3 fases/tareas:

1. Los socios del proyecto identifican, desarrollan, ajustan y proponen un modelo de calidad sobre cómo crear descripciones de puestos de trabajo más medibles para potenciales ofertas de trabajo (análisis, actividades, tareas) teniendo en cuenta las áreas centrales intelectuales de funcionamiento del grupo objetivo, sabiendo que son un reto para los jóvenes con discapacidad intelectual.

- Esto significa que las empresas deberían estar motivadas a participar y deberían ofrecer un/a profesional que tenga competencias especiales para que analice las tareas que podrían ser simplificadas y segmentadas en fases más pequeñas para que más tarde, personas con discapacidad intelectual de diferentes niveles las pueden realizar. Tales herramientas de análisis de trabajos y tareas ya existen y podrían usarse como punto de partida y ser desarrolladas con posterioridad por los socios del proyecto.

2. Los socios del proyecto diseñan un modelo para evaluar las competencias de todas las personas con discapacidad intelectual en edades de 12/14 años de edad, en base a las competencias que se identifican y se describen como competencias centrales en las descripciones de trabajo medibles que se dirigen especialmente a este grupo.
    - En otros países colaboradores, hay herramientas de evaluación que podrían ser usadas como punto de partida para un desarrollo más profundo del trabajo que asegura una conexión directa entre las áreas personales focales de evaluación y las áreas de competencia descritas en las ofertas de trabajo dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual.
3. Los socios del proyecto describen, basándose en ejemplos concretos, cómo hay que centrarse más concisamente en asegurar que los jóvenes con discapacidad intelectual obtengan competencias (grados de competencia) que son descritas en las descripciones de trabajo, usando ofertas de enseñanza formales, no-formales e informales.
    - Se les podrían ocurrir ideas para la forma y contenido de un nuevo sistema de educación vocacional para jóvenes con discapacidad intelectual.

Propuestas para tratar el punto 4

Tanto empresas como profesionales están de acuerdo en que el punto 4 es un área a reforzar.

Se necesita un apoyo sistemático para que las empresas aseguren la inclusión. Los entrevistados proponen un sistema de mentorías “tutor/a” o una mejor difusión del conocimiento como herramienta potencial.

Respecto a este punto, los socios del proyecto deberían estar informados de que el análisis trasnacional muestra una amplia diferencia entre la positiva auto-comprensión de las empresas en relación a su voluntad de participar para resolver este reto contando con la gente joven y las opiniones negativas de los/as profesionales acerca de la disposición de dichas empresas. En este contexto también es interesante recalcar que mientras los/as profesionales afirman que ellos ven falta de interés y rechazo, aproximadamente un 30% de las empresas afirma que nunca se les ha preguntado si querían tomar un rol activo en este proceso o que nunca se les ha ofrecido ayuda pública.

Los socios del proyecto deberían desarrollar un modelo para ver de qué manera se puede asegurar una cooperación óptima entre las autoridades públicas y las empresas para asegurar que se vean como compañeros/as y no como oponentes. Se podría tener en cuenta lo siguiente:

1. Una propuesta con una descripción del curso (mejor práctica), incluyendo propuestas de material para crear y mantener en contacto a las empresas en un partenariado constructivo.
2. Una descripción de competencias de las funciones de un/a mentor/a (tutor/a) y programas educacionales para tales mentores/as. El grupo de proyecto debería considerar si los/as mentores/as podrían ser profesionales experimentados/as que ofrezcan sus servicios voluntariamente.
3. Difusión informativa, a las empresas de la zona, sobre la formación de empresas que puedan adaptarse a las necesidades locales y regionales.

Propuestas para tratar el punto 5

Es limitada a como los socios del proyecto pueden corresponder al problema esencial de la financiación, el cual es descrito por los dos grupos de entrevistados como “decisivo”. Tanto representantes de las empresas como los/as profesionales apuntan a la necesidad de que hay que lograr una mayor financiación destinada a los negocios y las empresas que contratan a jóvenes con discapacidad intelectual. El proyecto debe identificar y presentar un modelo de buenas prácticas para tratar este tema de la mejor manera posible. Los socios podrían elegir el modelo de Dinamarca, por ejemplo. Durante muchos años, Dinamarca ha desarrollado un modelo basado en la igualdad de derechos civiles para todas las personas activas en el mercado laboral, relativo a los recursos que el ciudadano individual puede ofrecer. En la práctica, este modelo contiene:

- Flexibilidad en cuanto al tiempo que una persona puede trabajar (horas a la semana);
- Eficiencia en las horas que una persona trabaja;
- Subsidio salarial para disponer de un/a mentor/a en la empresa durante el período inicial, que puede durar mucho tiempo;
- Paga total para personas con discapacidad intelectual.

Hay que tener en cuenta que este modelo requiere una financiación elevada para funcionar y, probablemente, que dependiendo de la cantidad, se quede fuera de los objetivos a corto plazo de la UE y de sus países colaboradores. El modelo podría servir como inspiración para los países y funcionar como un objetivo a largo plazo, y se podría incluir en las agendas como tema de debate para los que toman decisiones tanto a nivel nacional como regional. También podría usarse para asegurar que las primeras acciones que ya están planificadas en los países socios del proyecto disponen de punto cardinal al que dirigirse.

Propuestas para tratar el punto 6

La mayoría de los participantes de las entrevistas creían que una especie de sistema de cuotas políticamente decidido sería una herramienta potente, si el objetivo era lograr una mayor inserción de jóvenes con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

El grupo de proyecto debe identificar la mejor práctica legislativa para el sistema de trabajo con cuotas y, basado por consenso del grupo de colaboradores, deberían comentar las ventajas y desventajas de este sistema.

El grupo del proyecto debería desarrollar un modelo o propuesta alternativa de las ideas y directrices para hacerlas más atractivas de cara al público y a las empresas privadas y a sus trabajadores/as para contribuir a resolver este reto social y formar parte activa de una buena historia. El análisis transnacional muestra que muchas empresas están listas para dar el paso si se les presta apoyo en los inicios de su creación y se les apoya en las siguientes fases. Tal propuesta debe contener respuestas a los retos que todos los/as profesionales expresan en los informes nacionales:

Cómo motivar a las empresas para que contraten jóvenes con discapacidad intelectual.

- Crear y compartir buenas historias.
- Cómo involucrar a las empresas en los procesos de inserción laboral.
- Cómo desarrollar actitudes positivas en los/as compañeros/as de trabajo.

Cómo los/as profesionales afrontan las demandas de las empresas:

- Cómo facilitar a las empresas la contratación de jóvenes con discapacidad intelectual, para que no los tengan que experimentar como procesos distintos de contratación.
- Cómo identificar y ofrecer una ayuda adecuada del sector público (casi un 50%), y el apoyo de las empresas para conocer la legislación y las oportunidades de financiación.

3. Elementos innovadores clave para desarrollar intervenciones de formación e inclusión laboral efectivas dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual

3.1 Actores principales, sus roles, procesos de cooperación entre las agencias de formación, empresas y servicios educacionales y de inclusión.

Bajo la perspectiva del proyecto, las agencias de formación, las empresas y los servicios educacionales y de inclusión han identificado y representado los principales actores de la formación y la inclusión laboral y social.

Aunque ya se ha mencionado en el informe de investigación del Time@Net, es difícil comparar la situación en distintos países. Aún así, las diferentes estrategias y métodos pueden dar información valiosa y dar lugar a nuevas formas de trabajar la inserción laboral.

El Informe de Investigación traza algunas pautas y puntos comunes en todos los países participantes, centrándose en la relevancia de las conexiones entre los actores de la formación y la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual:

- Una tendencia fuerte a centrar los sistemas educativos en oportunidades para futuros empleos.
- Una legislación que trata diferentes posibilidades que tienen para la educación después de acabar la educación obligatoria.
- Una legislación de empleo que sirve para asegurar el trato común y la no discriminación.
- Un enfoque holístico para la inserción laboral, que presta atención no solo a encontrar trabajo, sino a situaciones individuales.
- Una dificultad general para evaluar las competencias de los/as jóvenes con discapacidad intelectual en relación a sus habilidades y disposición al trabajo en ambientes ordinarios.
- La necesidad de habilidades de evaluación, para poder dar a los/as jóvenes con discapacidad intelectual confianza y responsabilidad.
- La falta de habilidades y competencias como obstáculo más grande a la hora de crear más empleo y futuras oportunidades laborales a los/as jóvenes con discapacidad intelectual.
- Énfasis en la formación vocacional y el desarrollo de competencias de trabajo mediante programas especiales que se centran en crear las habilidades necesarias para los jóvenes con discapacidad intelectual para crear más trabajo.
- La importancia de las habilidades sociales para jóvenes con discapacidad intelectual, especialmente relacionada con los/as compañeros/as de trabajo y la habilidad de participar en nuevas redes.
- Centrarse en mantener una relación cercana con los que contratantes y apoyarles

junto a los pupilos antes y después de la inserción laboral.

- Una necesidad de apoyo para la integración, ya sea mediante mentores/as (tutores/as) o difundiendo la palabra en el negocio.
- La importancia de que los/as compañeros/as de trabajo tengan actitudes positivas y se lleven bien, poniendo mucho esfuerzo en informarles bien de todo, y usándolos como recursos que incrementen la posibilidad de una inserción laboral satisfactoria.
- Centrarse en que los empleos coincidan con las capacidades de las personas, esto es muy importante, y también centrarse en el apoyo financiero a los negocios que emplean a jóvenes con discapacidad intelectual.
- En conexión a lo mencionado arriba, la importancia de que las habilidades de los profesionales sean adecuadas y preparen a los/as jóvenes con todas las competencias para encontrar un trabajo que se ajuste a su perfil.
- La importancia de apoyar a la gente joven, manteniéndola motivada, sin olvidar que ellos deben aprenden a ser independientes y asumir responsabilidades.
- Según la perspectiva de los/as profesionales, el trabajo no les involucra suficientemente cuando emplean a jóvenes con discapacidad intelectual. Esto debe ser considerado junto con las críticas por parte de las empresas al sistema educativo y al sistema laboral (remarcando la falta de habilidades y la falta de ayuda)
- La necesidad de medidas de apoyo para empresas empleadoras y mejores servicios y ayuda adecuada del sector público y/o los intereses de las organizaciones.
- La falta de concienciación de las tareas en el campo entre los diferentes actores.
- La impresión de que la cooperación entre el sistema educativo, empresas empleadoras y el sistema de empleo es generalmente débil.
- La débil coherencia y cooperación entre los diferentes actores/instituciones, como centros ocupacionales, servicios públicos y privados, empresas, etc.

Como resultado, los temas argumentados sobre una mejor cooperación, la falta de una mayor concienciación sobre las tareas de cada uno son importantes para mejorar la futura cooperación y posibles itinerarios laborales para jóvenes con discapacidad intelectual.

En la situación actual, el rol de los diferentes actores tiene que ser modificado haciendo que las tareas de cada uno sean más claras, mediante el fomento de una cooperación más estrecha entre agencias de formación, representantes de empresas y de instituciones clínicas y educativas.

3.2. Procesos para involucrar e integrar empresas y servicios educacionales y de inclusión

El informe de investigación subraya una tendencia común hacia una mejor consideración de la sociedad respecto a las personas con discapacidad intelectual, como recursos y parte de la sociedad.

Parece que hay una conexión positiva entre el desarrollo de definiciones profesionales y sus adaptaciones en la legislación, su difusión en los medios y la actitud general de la población, como la definición de CIF, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la salud.

Para alcanzar la meta de crear más itinerarios que lleven hasta el empleo, sería útil concienciar más sobre la definición de CIF y sus métodos. Este esfuerzo debería principalmente ser dirigido a los/as profesionales, pero obtener más concienciación política sobre la legislación podría ayudar a llegar a esa meta.

Además, esforzarse más significaría una mayor concienciación entre los diferentes actores y sus tareas.

Respecto al sistema educativo y la transición del empleo, algunos temas importantes son:

- Una coherencia demasiado baja y una falta de métodos comunes en el trabajo en diferentes asociaciones y organizaciones, y la necesidad de más cooperación.
- Ninguno o pocos esfuerzos dirigidos específicamente a personas discapacitadas intelectualmente.
- La falta de apoyo individual para los discapacitados intelectuales.
- Un número bajo de especialistas, de recursos y de calificaciones de la plantilla de trabajo relevante.
- La necesidad de más apoyo para la integración en la sociedad después de la educación obligatoria que representa una transición hacia dos nuevas fases, con un rango de enfoque más alto en competencias sociales, cívicas y relacionales.

Entre las tendencias mencionadas anteriormente, es posible apuntar algunos aspectos clave para involucrar e integrar empresas y servicios de integración y educativos:

- Mejorar la formación vocacional y el desarrollo de competencias de trabajo mediante programas especiales que se centran en crear habilidades necesarias para los/as jóvenes con discapacidad, formación en el puesto de trabajo incluida.
- Involucrar a las empresas contratantes desde el principio de los itinerarios.
- Incluir en el programa de formación el desarrollo de un amplio rango de competencias sociales, especialmente relacionadas con los/as compañeros/as de trabajo y la habilidad de participar en redes nuevas.

- Mantener una relación de cercanía con los jefes, y apoyarles junto a los estudiantes antes y durante la inserción laboral.
- Apoyar la integración, ya sea mediante mentores/as o mediante la difusión del conocimiento a las empresas.
- Esforzarse para que los/as compañeros/as de trabajo tengan actitudes positivas y se lleven bien, informándolos y usándolos como recursos para incrementar la probabilidad de que haya una buena inserción laboral.
- Centrarse en encontrar un trabajo que se ajuste a ellos y en la ayuda para financiar a las empresas para que contraten personas jóvenes con discapacidad intelectual.
- Potenciar las habilidades de los/as profesionales para que la gente joven esté preparada con todas las competencias requeridas para buscar el trabajo que mejor se les ajuste.
- Apoyar a la gente joven y mantenerla motivada, manteniendo la balanza para que también aprendan a ser independientes y adquieran responsabilidad.

3.3 El rol clave del empleo para apoyar el ejercicio de una ciudadanía activa

Como el informe de investigación indica, hay un enfoque común en la vista holística de uno mismo, lo que implica que hay vida fuera del sistema educativo y laboral. En general, en los países participantes existe la meta de que los jóvenes sean ciudadanos activos.

Los derechos humanos de las personas con diversidad funcional incluyen los siguientes derechos interdependientes, interconectados e indivisibles:

- El derecho a no ser objeto de diferenciación, exclusión, restringido basado en el incumplimiento de los derechos humanos fundamentales.
- El derecho a las mismas oportunidades.
- El derecho a la igualdad y protección.
- El derecho a la medicina avanzada para tener una salud psicológica y funcional, ya sea para tener rehabilitación social y otros servicios, necesario para el máximo desarrollo de las habilidades y la autoestima.
- El derecho al trabajo, de acuerdo con sus habilidades, y derecho a recibir un salario justo para asegurar unos estándares de vida.
- Derecho a ser tratados con dignidad y respeto.

La sociedad civil y las organizaciones tienen el rol más importante para fomentar la ciudadanía activa para los/as jóvenes con discapacidad intelectual. Por otro lado, los/as profesionales, tanto de educación como empleo, tienen un peso relevante, aunque la familia y los/as amigos/as no juegan un papel tan relevante.

El desarrollo de las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad intelectual

puede jugar un rol clave en el desarrollo de una ciudadanía activa. Por lo tanto, al trabajar con jóvenes con discapacidad intelectual, es importante tener en cuenta el respeto de los anteriormente mencionados derechos humanos.

Esto significa que hay que ver a las personas con diversidad funcional, primero como personas, quitándoles la etiqueta de "discapacitados".

3.4 Competencias clave, relacionales y específicas: la importancia de la formación de la persona para que tenga un rol activo en la sociedad.

Incluso si hay un consenso general, bajo una perspectiva de formación, en adoptar un enfoque holístico o centrarse en situaciones individuales de la persona, tratando de crear sus itinerarios personalizado, no hay que olvidar la necesidad de dirigir los esfuerzos específicamente a jóvenes con discapacidad intelectual.

El informe sobre la investigación del Proyecto muestra que:

- La legislación educativa de los países participantes ha legislado para crear un sistema educativo, el cual intenta tener en cuenta las situaciones individuales al tratar con niños/as y jóvenes con discapacidad intelectual.
- También hay legislaciones en todos los países que ofrecen posibilidades al acabar la educación obligatoria.
- Existe una fuerte tendencia a enfocar los sistemas educativos en oportunidades para futuros empleos.

De hecho, perece que las estrategias no se centran lo suficiente en dirigirse a personas con diversidad funcional, y sería de utilidad crear más estrategias y programas dirigidos especialmente para este grupo objetivo.

En particular, los criterios mencionados arriba deberían adaptarse en prácticas y aún faltarían más programas que apoyen las competencias y las habilidades de los/as jóvenes con discapacidad intelectual.

Por otro lado, los mayores obstáculos señalados del futuro empleo de los/as jóvenes con discapacidad intelectual son:

- Falta de competencias y habilidades.
- La dificultad de evaluar las competencias de los/as jóvenes con discapacidad intelectual y la preparación para trabajar en ambientes ordinarios.
- Falta de un trabajo acorde a la persona.
- Falta de apoyo individual para las personas con discapacidad intelectual.

Por otra parte, añade que existe una necesidad de programas especiales que se centren en crear habilidades necesarias para las personas con discapacidad intelectual y también apoyar las medidas a través de, por ejemplo, mentores/as.

Además, para implementar planes de inclusión exitosos, el desarrollo de competencias de trabajo debería incluir un amplio rango de habilidades sociales, especialmente relacionadas con los/as compañeros/as de trabajo y la habilidad de participar en las redes sociales. Las competencias cívicas, sociales y relacionales representan la base esencial para la integración en la sociedad, y deberían enfocarse durante la fase de transición después de la educación obligatoria.

3.5 Integración del objetivo final y las necesidades de las empresas: medidas complementarias e intervenciones de apoyo.

Para fomentar la integración laboral de los/as jóvenes con discapacidad intelectual, la meta más importante es encontrar un trabajo que se ajuste a ellos ya que las posibilidades de éxito mejoran cuanto más se ajuste la oferta. De todos modos, la oferta de trabajo debe tener unas medidas de apoyo adecuadas.

Las medidas accesorias específicas y las intervenciones de apoyo que deben ser dirigidas a las personas con discapacidad intelectual o a las empresas son:

- Apoyar a la gente joven y mantenerla motivada, manteniendo la balanza para que puedan aprender a ser independientes y adquirir responsabilidades.
- Valorar las habilidades para dar a los/as jóvenes con discapacidad intelectual responsabilidades y autoestima.
- Ofrecer a los jóvenes con discapacidad intelectuales habilidades relacionales para mantener relaciones propicias con sus compañeros/as de trabajo y ser capaces de participar en nuevas redes.
- Dirigir los esfuerzos para que los/as compañeros/as de trabajo tengan buenas relaciones con ellos/as además de actitudes positivas.
- Para apoyar la integración, mediante mentores/as o difundiendo el conocimiento entre las empresas.
- Darles a los negocios una ayuda adecuada.
- Centrar el apoyo financiero para que los negocios contraten jóvenes con discapacidad intelectual.
- Apoyar financieramente al sistema de cuotas.
- Ofrecer a los negocios incentivos financieros más grandes, y los negocios que alcanzan la cuota obtengan mayores beneficios.
- Junto con los beneficios económicos, difundir la información en los negocios.

- Considerar diferentes formas de ayuda financiera para empresas que emplean personas con discapacidad intelectual.

Otras ideas para programas y legislaciones incluyen ferias de trabajo específicas, responsabilidades especiales para grandes empresas y acuerdos voluntarios entre actores.

El proyecto TIME@Net (promoción de la inclusión social y laboral, la ciudadanía activa y la participación en el aprendizaje en un grupo objetivo con alto riesgo de exclusión social de jóvenes con discapacidad intelectual) basado en la comparación llevada a cabo por los colaboradores en el marco de la metodología y experiencias de proyectos previos, y teniendo en cuenta las directrices y recomendaciones para la educación de la Unión Europea, aborda una dificultad transversal a nivel europeo en el campo de la formación y de la inclusión social. Los colaboradores han identificado y compartido como prioridades (los cuales también son prioridades en muchas recomendaciones de la UE) los siguientes aspectos clave:

- Con referencia al objetivo final, la necesidad de intervenciones tempranas.
- La dificultad relacionada de involucrar a las empresas privadas para poder diseñar planes.

4. Recomendaciones del Consejo Europeo

4.1. Recomendaciones de la Unión Europea sobre la discapacidad

Es bien sabido que la Unión Europea es fuerte promotor de la integración social y la participación total de los discapacitados en la sociedad, en total cumplimiento con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el cual fue ratificado por la Unión Europea en diciembre del 2010.

Para este propósito, la UE lanzó en 2010 la Estrategia Europea sobre la Discapacidad 2010-2020 basada en la Convención, con objetivos que incluyen 8 prioridades: accesibilidad, participación, empleo, educación, formación, protección social y acción externa. Estas prioridades se identificaron analizando los resultados del Plan anterior del 2003-2010 y las consultas llevadas a cabo por los Estados Miembros. Entre estas prioridades, encontramos algunas relacionadas al proyecto TIME@net:

1.) Educación y formación de personas con discapacidad;
2.) Empleo;
3.) Accesibilidad (conectada con movilidad);
4.) Participación (conectada con movilidad y animando a la ciudadanía activa).

1.) Educación y formación de personas discapacitadas

Según los datos recogidos por las Comisiones Europeas mediante consulta pública online previa formulación del "Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020", las barreras más importantes relacionadas con el área de educación que afrontan las personas con discapacidad intelectual (deberíamos subrayar que algunas de estas barreras también aparecían en el proyecto Time@net), son:

- Falta de accesibilidad a materiales de aprendizaje;
- Accesibilidad a los edificios;
- Necesidad de becas y prácticas;
- Concienciación para incrementar la aceptación social de personas con discapacidad;
- Formación específica para profesores/as.

Y las líneas de acción más importantes propuestas por la Comisión en el "Plan Inicial estratégico para Discapacitados 2010-2020" relevantes para el proyecto "TIME@net" son:

- Incrementar el conocimiento a nivel de educación y oportunidades de personas con discapacidad.
- Mejorar las habilidades en tecnologías modernas de las personas con discapacidad.

- Mejorar la movilidad de las personas con discapacidad mediante la potenciación de su participación en el "Programa de Aprendizaje Permanente" y el "Programa Jóvenes en Acción".
- Mantener la prioridad dada a la gente joven con menos oportunidades (que incluye jóvenes con discapacidad) en la implementación del programa Jóvenes en Acción.

2.) Empleo

Relacionado con el empleo de personas con discapacidad, la misma consulta online que expresa que las acciones deberían enfocarse en:

- Promoción del autoempleo.
- Formación para los que buscan trabajo,
- Suministro de tecnologías de apoyo.

Para esto, la Comisión Europea sugiere en su estrategia las siguientes acciones:

- Centrarse en lo que las personas pueden hacer y persuadir a futuras empresas empleadoras con argumentos que les convenzan y apoyar a las personas con discapacidad.
- Animar a los contratantes para que se comprometan a desarrollar políticas de diversidad en los lugares de trabajo, en particular firmando las Cartas de Diversidad.
- Promover el emprendimiento social con acciones concretas desarrolladas en "Iniciativas de Negocios Sociales" para animar y acompañar el desarrollo de proyectos corporativos socialmente innovadores en un mercado común.
- Dar especial atención a los/as jóvenes con discapacidad en transición desde la educación hasta el empleo y abordar la movilidad dentro del trabajo incluyendo a aquellos que trabajan mediante la modalidad de "empleo protegido". (Acceso a la retención en el empleo)
- Participación de los Servicios Públicos de empleo a nivel europeo:
    - Proyección de medidas nacionales/regionales (por ejemplo cuotas, colaboraciones sociales, transporte, empleo con apoyo)
    - Análisis de los efectos del empleo en el cuidado informal familiar, con particular atención a los problemas de género.

3.) Accesibilidad

La accesibilidad como una prioridad de la Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020 tiene un papel muy grande en la promoción de la movilidad de las personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad deben tener acceso a bienes, servicios y dispositivos de asistencia. De la misma manera, su acceso al transporte, instalaciones y tecnología de comunicaciones debe ser el mismo que las personas sin impedimentos físicos.

La accesibilidad es una precondición para la participación en la sociedad y en la economía, pero la UE aún tiene un largo camino por recorrer.

La acción de la UE consistirá en apoyar y complementar actividades nacionales para implementar la accesibilidad y eliminar barreras existentes y mejorar la disponibilidad y elección de tecnologías de asistencia.

En concordancia con los objetivos del proyecto TIME@net, esto tiene una gran influencia a la hora de animar a las personas con discapacidad a participar en un aprendizaje continuo para obtener un empleo.

4.) Participación

El Proyecto Time@net pone énfasis en animar a la personas con discapacidad intelectual. Una de las áreas de acción prioritaria de la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 resalta la promoción de la ciudadanía activa.

Aún hay muchos obstáculos que impiden a las personas con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales –incluyendo sus derechos como ciudadanos europeos, limitando su participación en igualdad de condiciones que el resto la sociedad. Estos derechos incluyen el derecho a la libre circulación, escoger dónde y cómo vivir y tener acceso a actividades culturales, recreacionales y deportivas. Por ejemplo, una persona con una discapacidad reconocida que se mude a otro país puede perder sus beneficios nacionales, tales como descuentos en el trasporte o transporte gratis.

Las personas con discapacidad deben ser capaces de ejercer sus derechos fundamentales en cuanto a ciudadanía europea se refiere. Esta estrategia debe contribuir a:

- Superar obstáculos de movilidad para personas con discapacidad –como individuales, consumidores, estudiantes y actores políticos y económicos-;
- Garantizar los cuidados médicos y alojamiento en las instituciones residenciales, financiados por los Fondos Estructurales;
- Garantizar la accesibilidad de las organizaciones, recintos y servicios necesarios, incluyendo los relacionados con cultura y deporte.
- La acción de la UE apoya las actividades nacionales para:
    - Lograr la transición desde la base de cuidado institucional hasta la comunitaria, incluyendo Fondos Estructurales y Desarrollo Rural para la formación de recursos humanos y adaptación de la infraestructura social, desarrollando esquemas de asistencia de fundación personales, promoviendo condiciones de trabajo seguras para cuidadores/as profesionales y apoyo a las familias y cuidadores/as informales;

- Hacer actividades de tiempo libre deportivas, culturales y recreacionales accesibles y usar las posibilidades de excepciones en la Directiva de copyright.

Según Inmaculada Placencia Porrero (Directora adjunta de la Unidad para la Integración de Personas con Discapacidad de la Comisión Europea), para lograr este objetivo del plan, la Unión Europea pondrá en marcha estas herramientas:

- Legislación: por ejemplo, valorar la posibilidad de un "Ley Europea de la Accesibilidad",
- Incorporación: asegurarse que todas las iniciativas de la UE promueven las mismas oportunidades para los discapacitados.
- Cooperación entre el Estado Miembro y la sociedad civil.
- Financiamiento.
- Concienciación.
- Recopilación de datos y seguimiento.
- Aplicación interna de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (UN)
- Gobernación de la convención (UN)

Los siguientes documentos también se consideran relevantes en el ámbito laboral y social para la integración de personas discapacitadas en la UE:

- Plan de Acción para Discapacitados (2004-2010)
- "Youth on the move" (Jóvenes en movimiento) (Políticas de iniciativas para el empleo y la educación de la gente joven en Europa)

Para acabar, nos gustaría explicar a los lectores que los objetivos y las acciones mostradas en esta sección (que pertenecen al proyecto TIME@net) son un extracto del contenido de los siguientes documentos:

- "La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020",
- "Preparación de la nueva Estrategia Europea de discapacidad 2010-2020",
- "Plan inicial para implementar el plan estratégico europeo para la discapacidad (2010-2020). Lista de acciones 2010-2015". (COM (2010) final 636) (SEC (2010) final 1323)

4.2. Recomendaciones de la Unión Europea en materia de educación y formación

➢ Marco estratégico – Educación y formación 2020

Mediante el marco estratégico para la educación y la formación, los países europeos han identificado cuatro objetivos comunes para abordar estos problemas hasta 2020:

- Haciendo el aprendizaje continuo y la movilidad una realidad;
- Mejorar la calidad y la eficiencia de la educación y formación;
- Promover la igualdad, la cohesión social y una ciudadanía activa;
- Potenciar la creatividad y la innovación, incluyendo emprendimiento en todos los niveles de educación y formación.

El proyecto TIME@Net encaja con las prioridades declaradas de ET-2020, particularmente en lo que se refiere a:

- Incrementar el nivel de empleo de los ciudadanos europeos;
- El desarrollo de una cooperación más estrecha entre las agencias de formación, los servicios educacionales y las empresas, para que la educación satisfaga las necesidades del mercado laboral;
- El desarrollo de las oportunidades de empleo dirigidas a gente joven así como una reducción de los gastos públicos de asistencia;
- Promover el ejercicio de una ciudadanía activa hacia un desarrollo de la comunidad en la Unión Europea.

➢ ***Marco EQF y recomendaciones subsecuentes del Consejo***

El Consejo Europeo, particularmente mediante el marco de referencia EQF, propone un Sistema de referencia de niveles para tener en cuenta el grado de conciencia de habilidades, la habilidad de usarlas en grupos y contextos, y poder desempeñar roles activos en la sociedad y en los grupos de trabajo.

En las recomendaciones del Parlamento Europeo y el Consejo del 18 de diciembre de 2006, el Consejo indicó elementos esenciales que deberían ser parte de cualquier sistema de formación, y que deberían permitir a las personas concienciarse y participar en políticas europeas. En este caso, el Consejo Europeo cambió su foco de atención desde el concepto de "noción", al concepto de elementos útiles para la participación dentro de la comunidad y al concepto de bienestar en este sentido.

➢ ***"El marco estratégico para la cooperación y las actividades de formación" (ET2020)***

Con un particular énfasis en las siguientes prioridades: incrementar el nivel de empleo en Europa, desarrollar una cooperación común y estrechar la cooperación entre las agencias de formación, los servicios educacionales y las empresas, para que la educación satisfaga, desarrollar oportunidades de empleo dirigidas a personas jóvenes, reduciendo gastos de asistencia públicos, y promover el ejercicio de una ciudadanía activa hacia un desarrollo global de la comunidad de la Unión Europea.

CRITERIOS PARA ESTABLECER UNA RED TRANSVERSAL

Los criterios están dirigidos a la investigación, el intercambio de ideas, el desarrollo de oportunidades de aprendizaje, inserción laboral, selección de las empresas de búsqueda para que los perfiles se adapten a las personas y la movilidad.

Si se deseara crear una red entre varias entidades con el objetivo de mejorar la inserción laboral de personas jóvenes con discapacidad intelectual, es crucial tener en cuenta los siguientes puntos:

- Fases de creación.
- Tipos de red.
- Colaboradores activos que creen y participen en la red.
- Objetivos de la red y de los colaboradores: "el impacto social".

Fases para crear una red

La creación de una red implica seguir varias obligatorias fases:

1.) Buscar a los colaboradores perfectos,
2.) Negociación y determinación de la estructura de la red,
3.) Implementación y seguimiento

Tipos de redes que podrían ser creadas

Algunos ejemplos serían: cooperativas, alianzas, negocios sociales, Joint-ventures…

Colaboradores y e impulsores de la redes.

Para el proyecto TIME@net es importante conocer los "drivers" de la red para saber por qué las empresas participan en estos tipos de redes. Las razones comunes son:

- Mejorar la imagen de la compañía,
- Mejorar la relación con los/as compañeros/as de trabajo o entidades vinculadas a las personas con discapacidad,
- Tener mano de obra más económica,
- Mejorar el rendimiento laboral,
- Razones éticas,
- Para estar en conformidad con la Ley.

Todas las organizaciones deben saber sus “drivers” para participar en la red. La coordinación y el resto de colaboradores deben saber también acerca de las motivación por las que se participa. Esto ayudará a la red a establecer sus objetivos y contribuirá a fomentar la confianza entre los colaboradores, evitando los comportamientos oportunistas.

Objetivos de la red y de los colaboradores.

Una importante tarea para los responsables de la red es desarrollar objetivos claros y tangibles. También es importante establecer una valoración apropiada y unos mecanismos de seguimiento; y un proceso de toma de decisiones pertinente.

Los objetivos de la red pueden ser de diferentes tipos. La investigación inicial del proyecto Time@net encontró algunos que deberían ser logrados a través de una red:

- Mejorar los servicios proporcionados por las empresas,
- Creación, implementación y validación de de programas específicos de formación,
- Creación de herramientas de ayudas para evaluar competencias,
- Campañas de concienciación,

Es crucial que cada entidad o empresa participante establezca sus propios objetivos. Uno de los criterios más usados es la satisfacción del colaborador con los resultados de la red.

Por último, uno de los criterios que debe ser tomado en cuenta por empresas cuando la creación de la red es considerado es el “impacto social” de los resultados de la red.

Identificar, prevenir y mitigar el impacto adverso de las empresas es un elemento clave de sus políticas de Responsabilidad Social. No hay que olvidar que la Comisión europea presentó en el 2011 una nueva definición del C.S.R.: “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad” (COM (2011) 681).

II. EL MODELO

1. *Introducción*

En los últimos años, hemos sido testigos de un cambio significativo en las actitudes hacia las personas con discapacidad. Ocurre en distintos niveles –individuales, comunidades, instituciones, ONGs y estados-. La esencia de este cambio es que empezamos a apreciar la diversidad en vez de temerla. En gran medida, los cambios en la vida pública son provocados por la rápida evolución de la ciencia y la tecnología, que afecta a las relaciones sociales y la cultura en importantes sectores. Consecuentemente, la lucha contra la discriminación (cubierta o abierta) se convierte en una meta más importante, combinada con la necesidad de asegurar una integración total de todo el mundo en la sociedad con los mismos derechos y su realización como personas.

Uno de los grupos con más riesgo de discriminación son las personas con discapacidad y especialmente aquellas con discapacidades intelectuales. De entre la categoría de "personas con discapacidad" y "personas con discapacidad intelectual" son un subgrupo separado en el que la discriminación en ciertos sectores se refuerza. Varias investigaciones han demostrado que son más vulnerables a la discriminación laboral las personas heridas o con enfermedades por las peculiaridades del estigma compartido por muchos/as empleadores/as en el mundo. La discapacidad intelectual y los problemas psíquicos son comparados muchas veces aunque realmente son muy distintos. Estos malentendidos influencian especialmente en la inserción laboral ya que se piensa que las personas van a ser agresivas, con bajo rendimiento, mayor impredecibilidad hacia los/as otros/as trabajadores/as y clientes, etc. Lo que dificulta la contratación de las personas con discapacidad intelectual.

Por otro lado, las personas con discapacidad normalmente se presentan frecuentemente como figuras que necesitan cuidados y son incapaces de afrontar situaciones. Esto se relaciona con la medicina, en la cual el término discapacidad donde se malinterpreta como inferioridad en casos no específicos. Por eso es importante saber la verdadera naturaleza del término "discapacidad". Este concepto limita los enfoques para estas personas, reduciendo todo a buscar defectos. Como resultado, las personas con discapacidad intelectual no existían para la sociedad, se escondían y aislaban, sin posibilidades de integración.

Como resultado de los avances científicos, el desarrollo de Sistema de servicios sociales y cambios en las actitudes de la sociedad hacia lo diferente, se ha cambiado la forma de ver a las personas con discapacidad intelectual de manera positiva. El nuevo popular "modelo social" remplaza el término médico y representa un Nuevo paradigma en el trato y cuidado de las

personas con discapacidad intelectual. Este paradigma incluye la perspectiva del aprendizaje permanente, en busca de fuerzas y habilidades para desarrollar. El individuo ya no tiene que adaptarse al medio, el medio debe responder ante las personas con diferentes necesidades, y tratarlas de manera igual como miembros de la sociedad. En línea con estas pautas, la UN, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2010), formula la siguiente definición: "las personas con discapacidad" incluyen tanto a personas con impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales con los que la interacción con varias barreras pueda entorpecer su total y efectiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás. "También hay que reemplazar el término “retraso mental” (y relacionado con él, idiota) por discapacidad intelectual por el estigma y las malas connotaciones que el primer término conlleva.

El análisis detallado de los factores que influyen en el proceso de integración ayuda a aclarar todos los logros y proporciona un punto de partida para las necesidades del futuro.

Cambios en la legislación. Todos los países europeos tienen previsiones en la legislación de cambiarla para las personas con discapacidad. Les preocupan su derecho de igualdad de oportunidades y tratamiento, que tengan los mismos derechos que todos los ciudadanos, mediante la autonomía personal, accesibilidad universal, acceso al trabajo, participación en la comunidad, emancipación y erradicación de la discriminación. Pero la ley aún está basada en déficits y debe ser adaptada y enfocada a la capacidad y a animar a estas personas a tener un rol activo en sus vidas mediante el llamado “empoderamiento”. En términos de empleo, hay diferencias entre empleadores/as y profesionales trabajando con personas con discapacidad intelectual. En diferentes países estos conceptos contradictorios se reflejan en las medidas legislativas.

El cambio en las actitudes públicas, superar estereotipos y prejuicios es un proceso lento. Esto se puede reforzar llevando a cabo campañas activas para informar a los ciudadanos de la intolerancia creciente frente a la discriminación. La intolerancia abierta frente a la discriminación es un hecho, pero a veces la sociedad tiene problemas con la discriminación oculta. Un ejemplo es el rechazo a la contratación de personas con discapacidad intelectual por razones diversas: no hay más plazas (pero han sido anunciadas), el ambiente de trabajo no concuerda con el perfil de la persona, hacer exámenes y demás.

El acceso al mercado laboral para los/as jóvenes con discapacidad intelectual depende en gran parte de las calificaciones obtenidas durante la formación vocacional. Solo puede ser iniciado después de adquirir un mínimo de conocimientos educativos. Esto significa que para que las personas con diversidad funcional participen más activamente en el Mercado, es necesario un mayor acceso a la educación. A pesar de la rigidez y la torpeza, hubo un cambio en el Sistema educativo (aprendizaje formal e informal) desde la educación segregada hasta la integrada para tener al menos un aprendizaje vitalicio. La meta principal de la educación para las personas con discapacidad intelectual es proporcionarles los conocimientos necesarios,

habilidades y competencias que necesitan para ser independientes, activamente participativos en las vidas de las personas mayores e incorporarse al mercado laboral. Las personas con discapacidad intelectual constituyen una parte significativa de la población y una fuerza de trabajo potencial. Es importante proporcionarles las herramientas adecuadas para enseñarles los conocimientos y habilidades sociales para que adquieran una educación vocacional adecuada al mercado laboral. Este es un problema económico importante, el cual reducirá su dependencia de las ayudas sociales y subsidios. Su formación profesional requiere el apoyo de varias formas de entrenamiento en diferentes fases de sus vidas, adaptadas a la edad y características de la persona en cuestión. Para el cumplimiento del objetivo principal, encontrar trabajo para personas con personas con discapacidad intelectual, el Sistema educativo debería prestar particular atención a los puntos siguientes:

- Correcto conocimiento del específico desarrollo de las personas con discapacidad intelectual.
- Desarrollo de hábitos diarios y habilidades para vivir independientemente.
- Dominar las habilidades comunicativas.
- Desarrollo de las habilidades prácticas y habilidades pre-vocacionales.
- Ofrecer apoyo en el sentido más amplio de la palabra.

El factor principal para el desarrollo de habilidades y empleo de personas con discapacidad intelectual, es la aplicación funcional y el enfoque personalizado para cada persona. Circunstancia que asegurará el éxito.

El proceso de integración de personas con discapacidad intelectual requiere tareas específicas para las comunidades científicas. Llevando a cabo investigaciones, desarrollando métodos para la valoración de recursos, creando distintos métodos de aprendizaje, etc., está relacionado con la calidad de la prestación de servicios sociales. Uno de los factores decisivos para la preparación efectiva de las personas con discapacidad intelectual es su diagnóstico temprano. Unos buenos métodos de diagnóstico proporcionan a los/as profesionales las herramientas necesarias para recoger rápidamente la información necesaria para diseñar un plan de trabajo individual.

Otro factor significante es la familia. Gracias a ella, la persona recibe los cuidados y atención necesarios para afrontar las tareas del día a día que harán crecer a la persona. Los/as padres y madres y los/as parientes son personas que no pueden proporcionar el apoyo médico, educacional, social y profesional. La habilidad de los miembros de la familia para motivar y estimular al/la niño/a depende de si quiere integrarse o no en la sociedad. La familia en sí también necesita apoyo, de profesionales y económico, pero el Sistema aún no ofrece suficientes oportunidades para servicios de atención, lo que impide que las familias tengan acceso a muchos servicios necesarios.

Otro factor importante es la disponibilidad y el libre mercado laboral. El ambiente empresarial tiene sus propias leyes naturales que marcan requerimientos para las personas que trabajan. Superar los prejuicios de los/as empleadores/as es uno de los factores clave para la integración de las personas con discapacidad intelectual. También, algunas personas con diversidad funcional tienen a su disposición mentores/as entrenados/as, el entrenamiento del equipo que les servirá para adaptarse al clima de trabajo. Es debatible quién debería aportar fondos para la formación, y en diferentes países hay diferentes soluciones. Otro aspecto es el establecimiento de una red de trabajo que una los centros de formación, centros de trabajo, especialistas y profesionales de Carrera en asesoramiento y empresas. La sinergia en el trabajo de todas estas unidades ayuda adecuadamente a preparar a las personas jóvenes con una noción rápida y general del mundo laboral.

El rol de los/as trabajadores/as sociales y otros/as profesionales/as es indiscutiblemente importante para los/as jóvenes. Sus expertas intervenciones facilitan el camino desde el momento en el que se le diagnostica la falta de apoyo hasta que vive independientemente.

Y por último pero no menos importante, es el trabajo activo de las ONGs que implementan múltiples actividades, sujetas a la causa de asegurar una vida plena y digna.

Estas nuevas directrices requieren un enfoque innovador que combine varias áreas de ciencia, sociedad y políticas sociales: una legislación que garantice los derechos de estos/as ciudadanos/as; educación adaptada sus necesidades; superar prejuicios y formar actitudes positivas; profesionales formados/as; investigaciones científicas; mercado laboral abierto. Sincronizar todas las áreas es un reto inmenso y requiere el trabajo activo de los especialistas expertos en diferentes campos, uniendo sus esfuerzos en una dirección e intercambiando sus mejores prácticas. Esta guía está preparada para ayudar a este proceso uniendo el conocimiento y la experiencia de diferentes especialistas en diferentes países para que contribuyan a integrar a los/as jóvenes con discapacidad intelectual en la vida pública.

Las razones para su creación es desarrollar y presentar un modelo de trabajo, aportando oportunidades de igualdad para jóvenes con discapacidad intelectual para su integración y empleo en el mercado laboral.

El modelo presentado concierne cuatro grupos principales de unidades que participan en la preparación laboral de jóvenes y búsqueda de un empleo:

1. Proveedores de educación formal e informal para jóvenes con discapacidad intelectual.
2. Asesoramiento vocacional y servicios de empleo.
3. La servicios sociales y de salud y profesionales relacionados (psicólogos/as, educadores/as especiales, trabajadores/as sociales y otros.).
4. Empleadores/as.

Debido a las grandes diferencias entre las legislaciones, la organización del sistema social y los detalles del mercado de trabajo, el modelo presentado aquí podría ser aplicado únicamente en países europeos, pero ofrece unas directrices de trabajo para mejorar el mercado laboral de los/as jóvenes con discapacidad intelectual. Por un lado, el modelo traza planes de dirección a largo plazo. Por otro lado, ofrece técnicas específicas y ejemplos de trabajo de varios especialistas:

- Como llegar a los/as empleadores/as y motivarlos/as para que contraten personas con diversidad funcional.
- Crear colaboración entre las agencias de formación; entre los servicios de salud; sociales; de integración y las empresas.
- Identificar las áreas y sectores aportando oportunidades concretas de empleo y sus necesidades profesionales.
- Estrategias para apoyar el cambio de las personas jóvenes con diversidad funcional.
- Cómo aportar voluntariado para personas con Diversidad funcional
- Cómo evaluar los recursos disponibles para los jóvenes y planificar su desarrollo.
- Identificar de manera individual y en grupo las actividades que podrían ser implementadas para incluir a los jóvenes con Diversidad funcional en el mercado laboral.
- Habilidades sociales específicas para el cumplimiento de los estándares del mercado laboral.
- Consejos útiles de experiencias anteriores.

Esta guía puede ser una herramienta útil para el trabajo de todas estas instituciones y organizaciones por su amplio rango de aplicación. El asesoramiento específico y el reto son formulados basados en la experiencia de diferentes organizaciones de distintos países europeos, los cuales comparten la misión común de integrar a las personas con discapacidad intelectual.

2. *Nuevos escenarios y oportunidades para el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual, un nuevo rol de la Administración Pública.*

Los nuevos ámbitos clave del modelo TIME@NET se centran en:

- Crear colaboraciones entre los agencias de formación, servicios de salud, empleo, educacionales y sociales, y las empresas.
- Desarrollar métodos para que empresas contratantes participen en las fases iniciales.
- Identificar áreas y sectores dando oportunidades concretas para el empleo y sus necesidades profesionales.

Debemos dejar muy claro para los lectores, que las propuestas, ideas y sugerencias de nuevos escenarios y oportunidades para mejorar el empleo de los/as jóvenes con discapacidad intelectual; y las sugerencias para la colaboración con los diferentes grupos de interés públicos y privados, deben estar ajustadas a las específicas condiciones y contextos locales y regionales.

Hay una gran diferencia entre los retos y las oportunidades entre un país de la UE y otro, y por eso, se necesita establecer iniciativas específicas, las cuales pueden variar. Lo que tiene sentido en un país o región de Europa puede que no lo tenga en otro país.

Las empresas de alta tecnología caracterizan algunos países/regiones con gran número de empleados, con muchas unidades diferentes y una gran diversidad de formas productivas. Otras regiones se caracterizan mucho más por las empresas con bajas tecnologías- con pocas formas específicas de producción y con pocos empleados.

En la segunda parte del capítulo, un nuevo rol de las instituciones públicas, ideas y ejemplos serán representados como inspiración para todo aquel con responsabilidades específicas en afrontar, a diario, este tipo de retos. Las ideas y maneras de organizar el trabajo para resolver este problema provienen de Dinamarca y, por supuesto, deben adaptarse a las condiciones locales.

Cada autoridad local/regional es responsable de esta tarea, y tiene por supuesto que innovar para desarrollar las mejores soluciones y acciones que reflejen y se ajusten a su realidad específica correspondiente.

Es importante empezar en una fase de desarrollo de opciones o evaluación de impedimentos y calificaciones de las iniciativas existentes de la organización. Existen dos “trucos de venta” tradicionales:

- No persuada a los propietarios de las empresas a emprender retos desafiantes la primera vez que tengan una reunión.
- No le venda un coche a un extraño, la primera vez que tengan una reunión, y sobre todo no lo venda si ni siquiera sabe si lo que la otra persona necesita es un coche. "
- El mejor comunicador es aquel con el que el público puede identificarse.

La experiencia de Dinamarca muestra que los buenos resultados se obtienen desarrollando la implementación de estrategias a largo plazo. Una estrategia que se centre en formar lazos y redes entre las personas responsables en los círculos de emprendedores privados y los propietarios de empresa.

Edificación de relaciones fuertes y duraderas. Lleva tiempo y debe ser apoyada con diferentes

iniciativas.

La experiencia muestra que las estrategias buenas y efectivas son las que se centran en establecer un comité de dirección local y regional.

Al establecer un comité directivo, las autoridades públicas locales deberían centrarse en identificar los empresarios más importantes de la zona. Elija a uno o dos de ellos, e invítelo a formar parte del comité. Normalmente no es necesario puntualizar los valores de la imagen corporativa de la empresa – mostrando las responsabilidades sociales y civiles. Una alternativa que también funciona es invitar a la esposa de un empresario líder importante para formar parte del comité. Una vez se haya ganado el primero, los siguientes serán muchos más fáciles.

Un lugar en el que comité directivo da los primeros pasos para obtener reconocimiento público a la/s persona/s y poder empezar, de este modo, a involucrarse en los problemas locales/regionales.

Es vital que el líder público central, siendo presidente del comité directivo, busque enlaces en empresas privadas para mejorar la situación. Es crucial que las decisiones sean tomadas por altos cargos si están motivados a participar y dedicarle tiempo al trabajo.

Tiene un efecto mucho más grande y fuerte si las tareas y retos son publicados y presentados por grandes personalidades de empresas privadas, o al menos con la participación de una persona perteneciente a una empresa privada respetada. Tiene mucho más impacto cuando una empresa local muy conocida presenta públicamente el problema, las tareas y el beneficio para las empresas involucradas en el asunto, que si lo hace público una persona no conocida o un funcionario.

Se crea mucha más respuesta entre la pequeña audiencia si se quiere hablar de un tema en especial, ¿pero quiénes son los actores claves cuando se trata de afrontar retos? Escuchar a una persona de un negocio privado o propietario de la empresa con el que se identifiquen, incrementará el interés y ayudará a minimizar una posible respuesta automática de los receptores.

"Ahora que el público fuerza a desarrollar nuevas iniciativas, crea nuevos costes sobre las compañías"

La cooperación mediante la creación de este grupo de gestión también establece, desde el inicio, una señal importante.

Esta tarea puede y debe ser resuelta en mediante cooperación pública/privada y las bases para resolver esta tarea se generan y dan forma mediante cooperación pública/privada.

Las tareas del comité de dirección podrían incluir:

- Formular metas y objetivos locales y regionales a corto y largo plazo. Determinar la estrategia de acción para los próximos años.
- Priorizar y calificar las iniciativas operacionales y las campañas para lanzarlas en el próximo período.
- Tomar responsabilidad por el desarrollo y la producción de material que funcione.
- El representante de la empresa privada se asegurará que el material diseñado para el lanzamiento de la tarea y de las oportunidades para las empresas tienen un enfoque de negocio cuando se trate de lenguaje y señales.
- Que todo el material se comunique, dentro de la empresa, a las personas adecuadas y de la manera adecuada.
- Las personas de las empresas participantes serán cofirmantes y coenviadores del material.

Es importante que toda la comunicación –material público no se convierta en una "iniciativa de trabajo social y convocatoria social" para los negocios y empresas. De esta forma no funciona.

Una herramienta potente o paso a tener en cuenta para la participación de las empresas con el fin de solucionar los retos sociales se encuentran en la participación de personalidades públicas clave de diferentes áreas de trabajo en sitios y contextos en los cuales los altos cargos de las empresas normalmente se desenvuelven:

- Sala VIP para clubs de deporte, clubs de fútbol, carreras de caballos,
- Clubs para el teatro / ópera.
- Campo de golf
- Y sigue la lista…

Regla básica: No traer las tareas en la agenda la primera, segunda o tercera vez.

Material como inspiración

La foto muestra la portada de las publicaciones distribuidas a compañías con el objeto de que las empresas participen en la solución de diferentes tareas sociales en la comunidad de Aarhus, Dinamarca.

El encabezado dice:

"La responsabilidad social
da sus frutos"
“inspírate para tu negocio.”

De parte del remitente:

“Forum empresarial de responsabilidad social de la empresa”. Network Empresarial de la responsabilidad social.
“CABI” Network and Knowledge centre for social responsibility

Los tres remitentes son comités de empresas privadas y empresarios:

Es importante reflexionar sobre la imagen y el texto. No es una petición de las autoridades públicas.

*CABI es un comité donde todos los expertos públicos y privados comparten sus opiniones y conocimientos, además de retos y legislaciones. CABI es la parte pública de esta colaboración y es un comité establecido con todos los expertos, los cuales participan o no en causas de personas socialmente vulnerables – incluyendo a las personas con discapacidad intelectual.

El comité apoya todos los actores en el proceso familia-escuela-educación-servicios sociales y de vida-agencias de empleo-servicios de atención, miembros de organizaciones y empresas, con todo tiempo de ayuda, desde legislativa, social y también ayuda dentro del trabajo.

Pasos a seguir basados en la inspiración y experiencia danesa:

- Establecer una unidad experta que involucre todos los organismos privados y públicos, así como niveles y zonas (como CABI)
- Establecer un comité directivo público y privado (Como el forum social)
- Establecer una red empresarial para la responsabilidad social.

Basado en esta construcción, el trabajo continua estableciendo sub-redes de trabajo para seguir reforzando, concretización y compartir inspiraciones para ver cómo se podría hacer en diferentes áreas de los negocios.

Identificar áreas en los sectores proporcionando oportunidades concretas de empleo y necesidad profesional;

Estas son algunas de las tareas que hacer en el comienzo de una unidad trans-sectorial establecida a nivel local o regional.

- Desarrollar un catálogo de todas las oportunidades/tipos de trabajo para las personas con diversidad funcional. La unidad debería abordar la búsqueda de inspiración – pero al final, debe ser realista para cada específico contexto.
- Desarrollar y adaptar modelos ya desarrollados para crear descripciones de trabajo más precisas, sabiendo que los grupos objetivos son personas con discapacidad intelectual.
- Desarrollar o adaptar modelos ya diseñados para tener competencias más precisas de los perfiles, los cuales muestren habilidades físicas, psicológicas, sociales y habilidades mentales para encontrar trabajos que se ajusten mejor y las descripciones sean más precisas.
- Preparar oportunidades educacionales para asegurar que los jóvenes educados reducen la brecha entre las demandas –presentadas y descritas in descripciones del puesto de trabajo más específicas- y el actual nivel de competencias presentadas y evaluadas de los/as jóvenes con discapacidad intelectual.

También podría realizarse en cooperación con las instituciones locales de formación vocacional. Desarrollar un programa de educación más adaptable, abierto y completo a nivel social, mental y psicológico – teniendo su propio diploma cuando se gradúan.

Las experiencias de los países que llevan ventaja en estos retos específicos, muestran que todas las áreas de trabajo, empresas y sectores tienen métodos para encontrar trabajos aislados, tareas o funciones que pueden ser llevadas a cabo por jóvenes con discapacidad intelectual.

Experiencias de más países muestran que, cuando se produce el avance y las compañías se

acostumbran a participar para resolver este tipo de problemas, no hay nadie mejor para identificar nuevas áreas y oportunidades de trabajo que las propias empresas y su personal.

Las siguientes *áreas y sectores presentados proporcionando oportunidades concretas de empleo* y sus necesidades profesionales son sólo para inspirar a los demás.

TRABAJOS EN EMPRESAS ORDINARIAS. El titular dice: "Más discapacitados intelectuales consiguen trabajo"

Titular: Más personas con discapacidad intelectual encuentran un empleo

Esta noticia que aparece en la página web del principal canal de televisión nacional de Dinamarca dice que más de 120 personas con discapacidades intelectuales han encontrado trabajo.
Se menciona especialmente en supermercados dónde son muy eficientes identificando tareas y trabajos para este colectivo. Llenando estanterías con productos o retirando los productos caducados

Titular:
"Aquí hay personas con síndrome de autismo en realizando trabajos seguros"

El titular: "personas con discapacidad intelectual realizando prácticas formativas en el McDonald`s"

Entrada:

La cadena de hamburgueserías tiene buenas experiencias contratando a jóvenes en prácticas – con el objetivo que más tarde sean contratados.

Este artículo pertenece a otra región: “100 personas con discapacidad intelectual trabajando”

Restaurante en Aarhus.

100 udviklingshæmmede i job

Aarhus har succes med job-projekt

29. maj 2013, kl. 20:17 | Af: Line Jensen

AARHUS: Aarhus Kommune har taget initiativ til at få voksne udviklingshæmmede ud på arbejdsmarkedet - og på blot ét år er det lykkedes at få næsten ét hundrede i job.

Projektet går ud på, at kommunen har taget kontakt til forskellige virksomheder for at få dem til at ansætte en udviklingshæmmet.

- Jeg har oplevet en enorm stor velvillighed, fastslår jobpædagog Per Bundgaard fra Aarhus Kommune til TV 2 | ØSTJYLLAND.

I indslaget ovenfor kan du møde nogle af dem, der har fået fast arbejde på grund af initiativet.

LÆS OGSÅ

Lige så mange jobs som før krisen
30. apr

Ledighed lav som før krisen
21. apr

Håndbold for alle
15. mar

Genbrugsbutik hjælper ledige

TRABAJOS EN EMPRESAS PROPIAS. (ESTABLECIDAS POR LOS MISMOS DISCAPACITADOS)

Este es un artículo de un periódico local que dice que han apoyado a las personas con discapacidad para abrir una tienda llamada Mary’s en un centro comercial y se dedican a vender manualidades en la ciudad de Veije (50.000 habitantes).

El titular dice: “Discapacitados abren una tienda en Mary’s”

VEJLE Lokalavisen

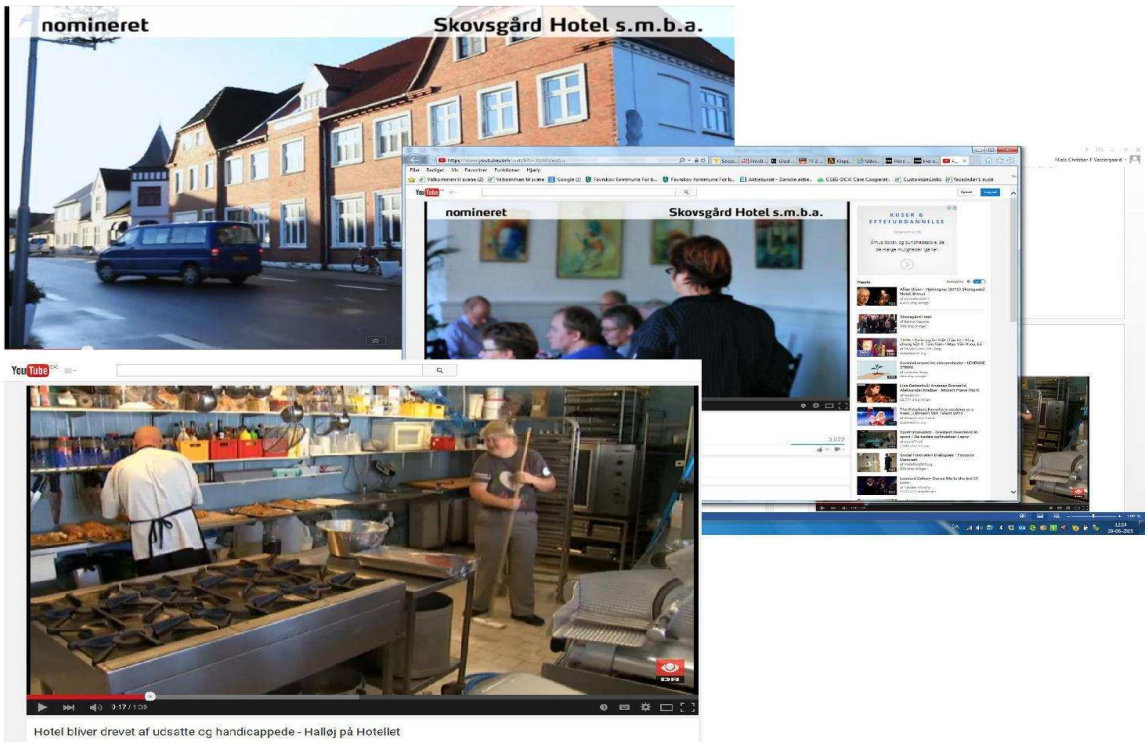
Butikken åbnede i fredags, og der var kunder fra starten af.

Udviklingshæmmede åbner butik i Mary’s

Trabajos establecidos en empresas sociales que trabajan en mercados ordinarios.

El hotel Skovsgaard funciona como negocio con el propósito de ofrecer trabajo a personas con hándicaps especiales que requieren un lugar de trabajo más inclusivo. El hotel está situado en un edificio que ha sido sede de hoteles y empresas de catering. El hotel está situado en una ciudad de aproximadamente 1.000 habitantes. Tuvieron que trabajar duro para que fuera económicamente atractivo para inversores privados.

Ahora este hotel está dirigido por personas con distintos tipos y grados de discapacidad intelectual, administrado por un director sin discapacidad y lo disfruta la comunidad que necesitan tanto servicios de catering como un sitio para reunirse con su familia. La cooperación entre los habitantes y los/as jóvenes empleados/as con discapacidad intelectual es vital ya que a veces se necesita un poco más de paciencia y una buena sonrisa por parte de todos/as. De todas formas, todo el mundo está de acuerdo en que es un gran beneficio para la comunidad. Consiguen un trabajo que de otra forma no sería posible y los residentes locales obtienen en un servicio al que no tendrían acceso.



El trabajo voluntario para el beneficio de los/as compañeros/as

Mikael tiene 25 años, síndrome de Down y tiene su propio programa en la radio todos los domingos de 19.00 a 19.30 horas. Durante buena parte del tiempo restante, Mikael prepara y produce el programa para una pequeña ciudad de 5000 habitantes llamada Ringkøbing.

En el municipio de Vejle Denmark (50.000) jóvenes con discapacidad intelectual son formados e instruidos para realizar el role de mentor/a de otros jóvenes con discapacidad intelectual

El trabajo como un voluntario para el beneficio de la comunidad

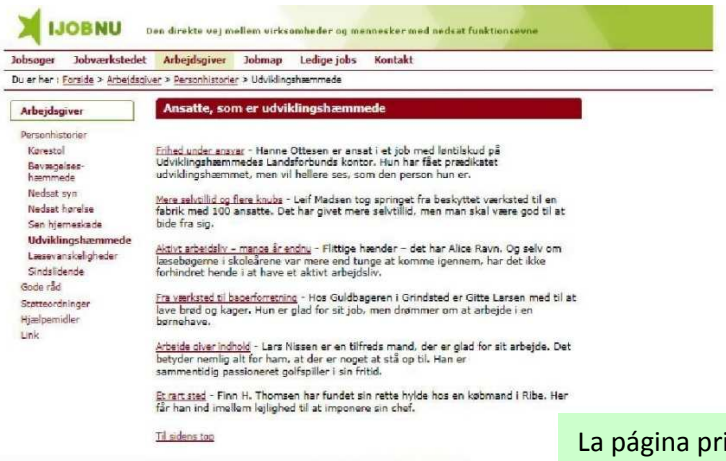
Era un gran problema en el club de fútbol, ya que la municipalidad, debido a la crisis, tuvo que hacer recortes de presupuesto debido a la crisis financiera: se dejó de cortar el césped de los campos. El reto fue resuelto ya que el club llegó a un acuerdo con jóvenes con discapacidad intelectual de un centro local para hacer el trabajo. Un curso de corta duración sobre la conducción de un pequeño tractor y se creó un "negocio" con ocho personas con discapacidad intelectual.

Los ocho jóvenes ahora se encargan de cortar el césped una vez por semana y según el presidente del club de fútbol:

"Cortan el césped tan frecuentemente como hasta ahora, funciona mucho mejor que antes."

Las perspectivas son que muchos particulares y empresas de la zona puedan beneficiarse de la creación de este pequeño negocio.

Portales de trabajo que establecen un contacto directo entre empresas públicas y privadas con personas con niveles de funcionalidad reducida



La página principal presenta la “caravana del trabajo” – Establecida en forma de vuelta nacional por la LEV (Asociación Nacional para las personas con discapacidad intelectual) en 2014 -

Con el objetivo de informar y concienciar para que se incremente el número de empleos para las personas con discapacidad intelectual

3. *Asesoramiento y procesos de validación de competencias de los jóvenes con discapacidad intelectual: aportaciones del proyecto D-ACTIVE (510773-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP)*

Dos aspectos importantes destacados por la investigación Time@Net indican:

- *Una dificultad general para evaluar las competencias de las personas jóvenes con discapacidad intelectual en relación a sus habilidades y disposición al trabajo en ambientes ordinarios.*
- *La necesidad de evaluación de actividades para poder dar confianza y responsabilidades a las personas con discapacidad intelectual.*

Hay que tener en mente que para que los siguientes procesos de certificaciones sigan la misma línea que la legislación correspondiente de los estados miembros, los pasos esenciales que se deberían realizar serían:

- *El primer paso, identificar las competencias relacionadas con los aspectos que se deben evaluar.*
- *El segundo paso, es necesario aislar el conocimiento y las habilidades conectadas con las competencias a evaluar.*
- *El tercer lugar, diseñar las pruebas que identifican el conocimiento y las habilidades adquiridas y capacidad para hacer uso de ellos cuando es requerido realizar alguna actuación.*

El proyecto D-ACTVE se centra en las competencias cívicas y sociales, en ofrecer herramientas relacionas con CIF, que se utilizan para evaluar las competencias clave de las personas con discapacidad intelectual, así como otras competencias. Si el lector lo desea, puede ampliar información en el apéndice del "CityHandbook" y en http://www.dactive.eu/

Dependiendo del tipo de discapacidad así como del objetivo en cuestión, se pueden aplicar diferentes métodos, como la interpretación de distintos papeles -a modo de juego, simulación y exámenes técnico-prácticos (dirigidos a sus habilidades), entrevistas/cuestionarios, tests de conocimiento (dirigido a su conocimiento y actitudes) pictogramas, uso de imágenes, fotos y objetivos similares. Los tests y los métodos de evaluación deberían ser lo más parecidos posibles para todos los participantes. Cómo valorar mejor los objetivos depende de la creatividad y competencia profesional de los educadores/as.

5-Desarrollo de la inserción laboral dirigida a jóvenes con discapacidad intelectual

Para poder hacer encajar las necesidades de la persona, las aportaciones de la empresa y el mercado laboral dentro del marco del Aprendizaje Permanente de la U.E.

Como el protocolo indica, para desarrollar itinerarios inserción laboral efectiva dirigida a personas con discapacidad intelectual, hay que desarrollar una serie de elementos clave interrelacionados:

- Un trabajo adecuado para la persona.
- Las medidas accesorias específicas e intervenciones de apoyo que deben ser dirigidas a las personas con discapacidad intelectual. No hay que olvidar centrarse en mantenerlos motivados, promover el conocimiento de sus habilidades y también proporcionarles habilidades sociales y relacionales para que mantengan relaciones propicias con los/as compañeros/as y que sean capaces de participar en nuevas redes, apoyando su integración mediante mentores/as.
- Medidas de acompañamiento adecuadas e intervenciones de apoyo dirigidas a las empresas y enfocadas en dirigir esfuerzos para que se lleven bien con los/as trabajadores/as y tengan actitudes positivas, difundiendo conocimiento e información a la empresa junto con la ayuda financiera y los incentivos, promoviendo el desarrollo de acuerdos voluntarios de los diferentes actores;
- Promover una mayor concienciación entre los diferentes actores y marcar la diferencia en sus tareas, así como mejorar la cooperación entre ellos, especialmente en la participación de las empresas contratantes desde los inicios de las negociaciones.

6-Modelos y herramientas para apoyar la inserción laboral con perspectivas a largo plazo

Según las investigaciones llevadas a cabo en la primera fase del Proyecto Time@Net, para promover la inserción laboral de los/as jóvenes con discapacidad intelectual con perspectivas a largo plazo, es esencial:

- Mantener un enfoque holístico sobre el individuo.
- Evaluar las habilidades para otorgar a las personas con discapacidad intelectual confianza y responsabilidades.
- Proporcionar a las personas las competencias requeridas.
- Proporcionar a los/as jóvenes con discapacidad intelectual las habilidades para entablar mejores relaciones con sus compañeros/as y ser capaces de participar en nuevas redes.
- Que el perfil de la persona se ajuste al trabajo.
- Dirigir esfuerzos para que los/as compañeros/as de trabajo tengan actitudes positivas y se lleven bien.
- Apoyar la integración, ya sea a través de mentores/as o difundiendo el conocimiento en las empresas.
- Dar a las empresas la ayuda adecuada.
- Centrar las ayudas financieras para las empresas que emplean a jóvenes con discapacidad intelectual.

- Ofrecer a las empresas incentivos financieros más grandes y a los negocios que cumplen con la cuota también.

Por ello, la preparación de los/as profesionales es crucial para evaluar las competencias de las personas con discapacidad intelectual, para desarrollar intervenciones de formación para ellos e involucrar a las empresas desde el principio de los itinerarios para realizar mejores casamientos oferta-demanda.

4. *Metodologías y grupos de trabajo*

➢ **Método de fomentar la participación activa:**

Lo primero que debemos destacar es que la participación activa es un medio para conseguir igualdad de oportunidades.

La falta de participación activa de las personas con discapacidad intelectual debe ser abordada desarrollando planes de integración estratégicos (nunca acciones aisladas). Un plan propicio debería tener en cuenta los siguientes puntos:

- Un modelo enfocado a la calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual para ofrecer el apoyo necesitado por las personas con discapacidad intelectual para alcanzar las competencias básicas.
- La participación de todos los grupos de interés clave (ONGs, organismos públicos, proveedores de servicios, universidades, voluntarios de organizaciones…)
- Afrontar el problema de la accesibilidad (barreras arquitectónicas, comunicación, actitudes de la ciudadanía…)
- Un proceso a largo plazo de desinstitucionalización: estableciendo como objetivo viviendas más pequeñas e integradas en la comunidad. Intentar lograr el máximo nivel de autonomía y de independencia en sus vidas.

Dos buenos ejemplos de lo que significa la participación de las personas con discapacidad intelectual podrían ser:

- Desarrollar mecanismos (guías de lectura fácil, dibujos, vídeos, cursos específicos de entrenamiento) para animar a las personas con discapacidad intelectual para que voten.
- Creación de equipos auto-gestionados, siendo representados por una persona con discapacidad intelectual. Los cuales tomarán la mayoría de decisiones importantes de manera que las personas con discapacidad tomen el control del apoyo que reciben.

- ***Modelos de evaluación***

El "CITY HANDBOOK", el cual pertenece al proyecto europeo DACTIVE, ofrece un buen ejemplo de lo que debería ser un modelo de evaluación para las personas con discapacidad intelectual.

Basado en (CIF) y las competencias propuestas por la UE (Recomendaciones/prescripciones del Parlamento y el Consejo Europeo-18/12//2006), El proyecto DACTIVE ha desarrollado un nuevo enfoque de aprendizaje en el cual se incluyen 8 competencias clave (comunicación en la lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencias matemáticas y competencias básicas en campos científicos y tecnológicos, competencia digital, aprender a aprender, competencias civiles y sociales, y sentido de la empresa, concienciación de cultura y expresión)

Según el proyecto DACTIVE:

- Las competencias se adquieren cuando, al final de la intervención, los/as jóvenes con discapacidad intelectual son capaces de mostrar una conducta (si son capaces de ponerla en práctica y pueden activar los medios en el contexto adecuado (en este caso, el contexto relacionado con la conducta de trabajo) provocando un comportamiento por medio de una actitud (CITYHANDBOOK, página 18.)
- En relación a la evaluación de las competencias clave, hay que tener en cuenta algunas herramientas como: rol, pruebas de simulación, pruebas técnico-prácticas (habilidades), entrevistas/pequeños cuestionarios, pruebas de conocimientos, pictogramas, empleo de imágenes, fotos… (CITY HANDBOOK, página 8.)

- **Estimación de la situación**

La determinación de escenarios es un mecanismo de pensamiento acerca del futuro, que intenta identificar hasta dónde puede llegar una persona con discapacidad, preparándola/lo para afrontar varias situaciones.

Acerca de la estimación de la situación:

- Ayuda a que organizaciones y profesionales desarrollen una visión estratégica y puedan monitorizar los resultados,
- Está diseñada para reducir el riesgo en intervenciones de profesionales,
- No depende de resultados pasados,
- Debe estar creada para cada persona con discapacidad intelectual,
- Permite establecer un diagnóstico de las fortalezas y debilidades del proceso así como de las personas con discapacidad.

Las situaciones han de diseñarse teniendo en consideración todas los accionistas importantes (familias, empresas…) al igual que todos/as los/as profesionales que forman parte del itinerario integrado. Éstos han de ser específicos y adaptados a las necesidades de cada persona.

- ***Apoyando cambios***

Los dos modelos más importantes de intervención con personas con discapacidad en los cuales las acciones del proyecto TIME@net podrían ser integradas son:

- «Calidad de vida» se trata de un marco de trabajo internacional validado por el Dr. Robert Shalock. Según este autor, la calidad de vida en personas con discapacidad tiene los mismos fundamentos que en cualquier otra persona. La calidad de vida puede mejorar haciendo que las personas participen en la toma de decisiones que tengan que ver con su vida, e incluyéndolas plenamente en la comunidad. Este modelo defiende que la calidad de vida de las personas abarca tres áreas importantes (independencia, participación social y bienestar) e integra ocho dimensiones: bienestar emocional, las relaciones interpersonales, el bienestar material, el desarrollo personal, el bienestar físico, la autodeterminación, la inclusión social y los derechos.
- La Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) establece otra visión de las personas con discapacidad, centrada en las capacidades y limitaciones de su vida diaria. Basándose en el modelo biopsicosocial para personas con discapacidad, quedan definidos varios conceptos básicos (DACTIVE EDU-HANDBOOK, Pág. 4.):
    - Las funciones corporales son las funciones biopsicosociales de los sistemas corporales (incluyendo funciones psicológicas).
    - Las estructuras corporales son partes anatómicas del cuerpo como órganos, extremidades y sus componentes.
    - Las discapacidades son problemas funcionales o estructurales dentro del cuerpo, como una desviación significativa o pérdida.
    - La actividad es la ejecución de una tarea o una acción por parte de un individuo. La participación es una implicación en una situación de la vida.
    - Las limitaciones en la actividad son problemas a los que se enfrenta un individuo a la hora de realizar sus actividades.
    - Las restricciones en la participación son problemas que puede experimentar un individuo cuando participa en las diferentes situaciones de la vida.
    - Los factores medioambientales constituyen el entorno físico, social y actitudinal en el que viven las personas y conducen sus vidas (WHO 2001:10)

5. Propuestas útiles para crear ejercicios prácticos y de entrenamiento en el trabajo

Para las personas con discapacidad intelectual, sobre todo aquellos que se encuentran en el mercado de trabajo, los procedimientos y estrategias para buscar trabajo son iguales que para el resto de las personas. Deben seguir métodos modernos de búsqueda de y tienen que conocer la situación en la que se encuentra el mercado laboral.

- ***Métodos efectivos de búsqueda de trabajo y ejercicios prácticos)***

1. Conociendo el mercado laboral

Los participantes desarrollan sus conocimientos adquiridos dentro del mercado laboral y emplean nuevas ideas para conseguir sus metas.

Ejercicio práctico

Familiarización con el mercado de trabajo: Información intensiva del mercado laboral. Los participantes aprenden sobre el mercado laboral abierto y oculto, estadísticas del mercado laboral (escasez, profesiones más demandadas…), legislación, varias formas de empleo y oportunidades en el entorno con asistencia de un/a tutor/a que les ayude a posicionarse dentro del mercado de trabajo. Se familiarizan con la labor del Servicio de Empleo así como con otras instituciones cuyo objetivo es apoyar a las personas que buscan trabajo.

2. Apoyo para determinar el nivel de empleo y la motivación para obtener una participación activa en el mercado laboral.

A través de los ejercicios prácticos (plan individual, conversación, simulación, estudio de casos prácticos…) es importante:

- Identificar la actitud de la persona hacia actividades de empleo dirigidas a mejorar la eficacia personal y las creencias sobre su propia habilidad para afrontar las situaciones de desempleo.
- Cambiar los puntos de vista que las personas identifican como barreras a la hora de buscar un trabajo real.
- Aprender acerca del comportamiento efectivo en la superación de barreras, comunicación efectiva y solución de problemas efectivos.
- Dar apoyo para determinar el nivel de empleo en participantes que no tienen un objetivo de empleo definido claro y que tienen unas metas laborales que no son reales en consideración con la demanda dentro del mercado laboral actual.
- Establecer las habilidades, competencias y atributos que un participante puede ofrecer al mercado laboral.

- Determinar cómo se emplean las herramientas de aprendizaje para la autogestión de la carrera profesional y datos del mercado laboral.

3. Adquirir habilidades para buscar trabajo

Quién consigue un empleo se presenta como el mejor pero no significa que realmente lo sea. Por eso, las habilidades a la hora de buscar trabajo son muy importantes y podemos aprender de ellas.

Para adquirir habilidades hay que:

- Familiarizarse con la búsqueda de trabajo y la adquisición de habilidades para buscar un trabajo de éxito (por medio de los ejercicios prácticos)
- Familiarizarte con el trabajo de las redes sociales y de varios portales de empleo.
- Aprender las habilidades comunicativas con el/la trabajador/a.
- Escribir el currículum y publicarlo en páginas web.
- Aprender a usar eficientemente los diferentes portales de empleo y otras formas alternativas para buscar trabajo.

El primer paso es analizar los métodos actuales de trabajo, buscando con la persona y diseñando un plan individual para mejorar sus oportunidades de empleo.

A través del programa individual de asesoramiento, los participantes realizan diferentes actividades y monitorizan el cumplimiento de sus objetivos, de esta forma ellos reconocen su posición dentro del mercado laboral.

a. Búsqueda de información sobre plazas vacantes en el trabajo e información de las empresas.

Internet es la fuente principal de información (portales de empleo, páginas web corporativas).

Ejercicio práctico

Explore portales de empleo y busque información acerca de empresas específicas a través de internet.

b. ***Crear una red***

Si una persona no tiene contactos importantes que puedan ayudarle a encontrar un trabajo de forma más rápida, es necesario empezar por el hecho de que él/ella se cree su propia red de contactos con personas importantes. Todos conocemos a alguien. Dentro de la Red hay empleos que serán válidos para él/ella, pero la gente que en realidad le abrirá las puertas a esos trabajos no ha pensado en él/ella.

Ejercicio práctico

Haz una lista de la gente a la que conoces. Establece un objetivo para mantener contacto con tres personas con las cuales no has hablado durante un año o más. Queda con alguno de ellos para tomar café o para comer. Identifica, de entre sus contactos, a los 25 más influyentes de su red y aporta ideas para fortalecer sus relaciones.

c. Hacer una solicitud de empleo y un currículum

La solicitud de trabajo y el currículum son las bases para la búsqueda de un empleo. Una solicitud de trabajo es un medio que utilizan las empresas para contratar a sus empleados. Ésta se puede realizar de diferentes maneras. Hay solicitudes de empleo en papel que rellenas si asistes en persona a solicitar un puesto. También hay solicitudes de trabajo online que normalmente se completan en la web de la empresa o en quioscos o en tiendas o en negocios. Los empleados aceptan solicitudes de trabajo por correo electrónico, fax, correo. En esos casos, tu aplicación de trabajo consiste en un currículum y una carta de presentación.

La forma más habitual de realizar un currículum es Europass CV. Es un documento en el que indicas tus habilidades y calificaciones de forma real y clara.

Ejercicio práctico

Redactar una solicitud de trabajo y un currículum con la ayuda de buenos ejemplos y plantillas.

d. Crear un currículum: carta de negocios

Una carta de empresa te permite compartir qué haces y qué buscas de una manera sencilla. Una carta de empresa no tiene que seguir los mismos patrones que un currículum. Puede tener colores y gráficos, y puede decirle lo que quiera, por lo que puede ser mucho más memorable y expresar tu personalidad, lo que supone una gran diferencia a la hora de ser recordado por la gente y para que ellos te recuerden y se la proporcionen a alguien que pueda tener un empleo para ti.

Ejercicio práctico

Redactar una solicitud de trabajo y un currículum con la ayuda de buenos ejemplos y plantillas.

e. Asista a eventos

La asistencia a eventos como ferias de trabajo o días de puertas abiertas por parte de las empresas y otras organizaciones es una oportunidad ideal para hacer networking. Es

importante tener contacto con al menos una persona en cada evento o reunión. Ello aumentará las oportunidades de encontrar un empleo.

Ejercicio práctico

Busca eventos reales. Prepárate para una visita a un/a consejero/a o mentor/a yendo a eventos y haciendo un análisis posterior al evento.

f. Uso de redes sociales

Facebook o LinkedIn son herramientas poderosas para conectar fácilmente con las personas adecuadas y para buscar tu objetivo en el mercado de trabajo basado en la industria, calificaciones e intereses y para conectar con la gente que te interese.

Ejercicio práctico

Créate un perfil en una de estas redes sociales (por ejemplo Facebook) para encontrar trabajo, y manda invitaciones a las empresas.

g. Crea tu propia cartera de empresas (portfolio)

Mediante la utilización de una cartera de empresas (en la forma convencional o electrónica), los conocimientos, experiencia y competencias pueden quedar demostradas de forma sistemática. El portfolio se divide en las siguientes secciones: información personal, entrenamiento y educación, experiencia laboral, referencias y documentos de apoyo. Ejercicio práctico

Recopilar documentos de apoyo para la educación (certificados), experiencias laborales (contratos de trabajo), referencias (cartas de recomendación por parte de anteriores empleadores/as, productos o artículos…) y la realización del portafolio. Hazte un perfil y un portfolio electrónico como solicitud para la plaza de un trabajo específico y mándalo a las empresas.

h. Adquirir habilidades comunicativas

Las personas necesitan aprender tanto la manera de comunicarse de forma eficaz cómo de adquirir habilidades, lo que les ayudará a integrarse en el mercado laboral.

Ejercicio práctico de comunicación efectiva:

- Imagen y apariencia pública (conversación, debate con un/a mentor/a, consejero/a).
- Presentación escrita y oral (simulaciones, actuaciones y análisis),

- Mejora de su comportamiento en una entrevista de trabajo (simulación y análisis),
- Relaciones interpersonales en su espacio de trabajo: trabajo en equipo, resolución de malentendidos (casos de estudio, simulaciones),
- Realizar un currículum y su publicación en intercambios;
- Normas de solicitudes escritas y ofertas
- Entrevista de trabajo (simulación, análisis DAFO),
- Discurso de presentación (simulaciones de pequeñas presentaciones para trabajadores/as)
- Crear un vídeo CV (un vídeo de presentación breve con información básica sobre datos personales, experiencia, conocimientos y competencias)

Una guía profesional adaptada hace que los programas/talleres sean un apoyo para encontrar empleos apropiados para las personas con discapacidad intelectual.

El informe de investigación resume algunas tendencias y puntos en común a todos los países participantes y la relevancia de las conexiones entre los diferentes actores de entrenamiento y procesos de integración en el mercado laboral para personas jóvenes con discapacidad intelectual.

De acuerdo con el Informe de Investigación se confeccionan programas en el trabajo o ayudas individuales de consejeros/as profesionales para personas con discapacidad intelectual por medio de:

- Un criterio holístico para la inserción en el trabajo que presta atención no solamente a la búsqueda de trabajo sino también las situaciones de cada individuo.
- Adquisición de habilidades sociales y comunicativas (en relación a futuro trabajador/a y a compañeros/as de trabajo con la habilidad de participar en nuevas redes)
- Enfoques personales para encontrar trabajo y redes sociales.
- Reconocimiento de las competencias de personas y presentación acorde de estas competencias a los empleados.

Un consejero o guía profesional ayuda a las personas a con discapacidad intelectual a través de:

- Ubicando a la persona en el puesto de trabajo y ofreciendo metas profesionales (haciendo planes individuales y monitorizando la realización de las actividades)
- Encontrando nuevas oportunidades, buscando su potencial, intereses, talentos.
- Identificando dónde y en qué área de trabajo se puede buscar empleo.
- dirigiendo a personas con discapacidad intelectual en los programas de entrenamiento para adquirir los conocimientos apropiados, las habilidades y las competencias para un trabajo específico,
- Mejorando las habilidades en la búsqueda de trabajo (buscando plazas libres mediante enfoques modernos)

Otra tarea importante de un/a tutor/a o guía profesional (de acuerdo a las necesidades y características de las personas con discapacidad intelectual) es la de representar a los clientes ante sus empleados/as, agencias de empleo, instituciones educativas, servicios de empleo, o instituciones para personas con discapacidad (centros de salud y trabajo, unidades residenciales…). El/la tutor/a es un nexo de unión entre estas instituciones, empresas y padres. Es importante que las personas con discapacidad intelectual también estén monitorizadas por el consejero durante el período de inserción laboral y por eso éste contribuye a la eliminación de barreras de manera temporal.