



## MARCO REGULADOR DE ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA PROMOCION DE LA INTEGRACION SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Empleo del Municipio de Cádiz, teniendo en cuenta los planes nacionales de empleo en cuanto a empleabilidad de los grupos con mayores dificultades para encontrar empleo y la ley 1/1999, 31 de Marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, pretende articular una estrategia integradora y activa que desde un enfoque preventivo genere oportunidades de igualdad para las personas con discapacidad.

De hecho, el Plan de Empleo incluye como principio inspirador la necesidad de promover acciones innovadoras, complementarias a aquellas que ya se están realizando en la Bahía y que den respuesta a las carencias que presentan aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción de la ciudad de Cádiz, a través de la cooperación social y económica con entidades que trabajen en esta línea.

Para la articulación de esta estrategia es necesario formalizar un marco de actuación que regule las directrices que rijan las actuaciones de integración sociolaboral de las personas con discapacidad a realizar en la ciudad de Cádiz y Bahía dentro del Plan de Empleo. Todas estas actuaciones deberán sustentarse en los siguientes principios:

- *Principio de Integración*, promoviéndose las medidas necesarias para lograr la sensibilización de la sociedad para que ésta colabore en el reconocimiento y aceptación de las diferencias de las personas con discapacidad para conseguir su plena integración.
- *Principio de Normalización*, promoviéndose las medidas tendentes a la promoción laboral y social de las personas con discapacidad que se llevarán a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las actuaciones de carácter general, excepto cuando por las características de su discapacidad requieran una atención especializada.
- *Principio de Participación y Corresponsabilidad*: implicando a las personas significativas, agentes sociales, empresas y profesionales de inserción, de la necesidad de



colaboración para que la integración económica de las personas con discapacidad sea posible.

## 2. ANTECEDENTES DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES DE DISCAPACIDAD

Desde el IFEF se trabaja a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad desde el 21 de julio de 2000, fecha en que se aprueba por Comisión de Gobierno el Acuerdo Marco con el Centro de Minusválidos Físicos de San Fernando, y que abre la puerta para el establecimiento de sucesivos convenios de colaboración con otras entidades dedicadas a la integración laboral de colectivos con especiales dificultades de inserción, como son:

- CRMF: Centro de Recursos de Minusválidos Físicos.
- ONCE
- ASOCIACIÓN SÍNDROME DOWN - “ LE JEUNE “
- ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL - EQUA
- FEDERACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ DE ASOCIACIONES DE MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS, SENSORIALES Y PARALÍTICOS CEREBRALES – FEPROAMI ( Esta entidad incluye a Asociaciones diversas como AFANAS en toda la provincia )
- ASOCIACIÓN DE SORDOS DE CÁDIZ - ASORCA
- APNA - ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS AUTISTAS
- FEGADI - FEDERACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

A través de estos convenios se han realizado diversas actuaciones como formación en NTIC, acceso a servicios normalizados de empleo, sensibilización del tejido socioeconómico, experiencias de prácticas laborales e intercambio de información sobre empleo.

De igual forma se han desarrollado programas formativos que han promovido la participación de este colectivo en el proceso formativo, como en el PROGRAMA SERVINET que se desarrolló durante el 2002, coordinado por el Instituto de Fomento, Empleo y Formación del Ayuntamiento de Cádiz (IFEF) y por la Fundación Municipal de la Mujer.

El objetivo de este proyecto era mejorar la capacidad de inserción y auto - ocupación profesional de las personas desempleadas que tengan motivación e interés hacia los servicios de proximidad, para conseguir su incorporación al mercado de trabajo; aproximadamente el 10% de los 130 alumnos/as tienen algún tipo de discapacidad.



Estas experiencias han generado unas lecciones aprendidas que favorecen el seguir promoviendo y colaborando con el tejido socioeconómico en el desarrollo de estas actuaciones, como las siguientes:

- Ventanilla abierta para propuestas de actuación para personas con discapacidad.
- Establecimiento de una Red de Entidades Colaboradoras.
- Adaptación de los recursos propios a las necesidades específicas de las personas con discapacidad:
  - Adaptación en el acceso físico a las instalaciones
  - Formación adaptada a las necesidades especiales
  - Uso de Intérprete para sordos
  - Previsión de adaptación de la tecnología del IFEF a la Tecnología WAI

### 3. OBJETIVOS

El objetivo principal es trabajar a favor de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, concretándose en los siguientes:

. Contribuir a la puesta en marcha de actuaciones complementarias a las que se están realizando desde las diferentes entidades, de forma que se favorezca la optimización de los recursos existentes.

. Coordinar las actuaciones que se lleven a cabo desde el IFEF con el resto de entidades e instituciones creando redes de participación que fomenten la inserción sociolaboral del colectivo.

. Favorecer la utilización de servicios normalizados de información, orientación y prevención que faciliten el acceso al empleo.

. Fomentar la participación de este colectivo en los cursos de formación, de cara a que puedan acceder una vez que se haya valorado la adaptación necesaria para su asistencia y aprovechamiento.

. Sensibilizar a los agentes económicos y sociales, así como a los posibles empleadores de la ciudad respecto a las posibilidades de desarrollo e integración de las personas discapacitadas.



#### **4. TRANSVERSALIDAD EN EL PLAN DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE CÁDIZ**

En el Plan de Empleo del municipio de Cádiz se contemplan específicamente dos ejes transversales: Programa de Igualdad de Oportunidades y Programas de Fomento de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, cada uno de los cuales incluye medidas dirigidas a colectivos con dificultades de inserción. No obstante, desde el Programa de Fomento de las NTIC se atienden de forma específica las necesidades de las personas con discapacidad a través de la acción ACCESIBILIDAD DE LAS NTIC A LOS DISCAPACITADOS.

Así mismo, el Plan de Empleo desde cada uno de los programas y líneas de actuación incluidas en el mismo favorece de forma implícita la puesta en marcha de otro eje transversal dirigido a la promoción sociolaboral de las personas con discapacidad, de forma que sirva como referencia a los procesos y actuaciones que desde cada área del Plan de Empleo se ponga en marcha.

De cara a asegurar la transversalidad, desde el área de Prevención del Plan de Empleo se trabajará para lograr que todas las actuaciones que se pongan en marcha contemplen medidas de integración sociolaboral dirigidas a este colectivo.

#### **5. PROGRAMA DE ACTUACIONES**

Las actuaciones dirigidas a la promoción de la integración laboral de personas con discapacidad, y que conllevarían por tanto su integración social, serían:

##### **1. Actuaciones de sensibilización**

Los primeros aspectos que se hacen necesario abordar son aquellos derivados de los prejuicios y el desconocimiento generalizado que se produce sobre las capacidades reales de las personas discapacitadas.

Las actuaciones de sensibilización se basan en concienciar a los agentes económicos y sociales a través de información para cambiar los prejuicios existentes respecto de la inserción laboral de las personas con discapacidad. El objetivo sería transmitir la realidad de unos trabajadores capacitados y productivos y de ir trasladando esta toma de conciencia a todos los agentes implicados en el mundo del trabajo, así como a la propia actividad empresarial.



Estas actuaciones deben basarse en la cooperación entre agentes sociales y movimiento asociativo y materializarse en acciones tales como:

- Sensibilización de los responsables de los recursos humanos y representantes sindicales de las empresas.
- Creación de la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades de las personas con discapacidad.
- Campañas que favorezcan la imagen de las personas discapacitadas en el trabajo.
- Elaboración de un dossier divulgativo para trasladar a potenciales empleadores y aquellos agentes que puedan difundir dicha información, la idea de que las personas con discapacidad son trabajadores productivos y capacitados.

## 2. Actuaciones Formativas

La norma común de las personas con discapacidad es que poseen un nivel educativo y formativo insuficiente para lograr su inserción en el mercado de trabajo. Por lo tanto, se hace imprescindible desarrollar actuaciones específicas dirigidas a mejorar la formación, en algunos casos, y en otros, a cualificar a las personas con discapacidad, todo ello dirigido a mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Pueden concretarse en las siguientes acciones:

- Fomento de medidas de sensibilización y motivación dirigidas, en este caso, al propio colectivo de discapacitados, ya que a veces no son conscientes de que su déficit formativo les impide su inserción laboral.
- Integración de personas con discapacidad en los cursos de Formación, a través de la adaptación tanto material como de contenidos a sus características individuales. Esta formación iría dirigida a personas desempleadas para permitirle un contacto real con el mercado de trabajo, así como dirigida a personas ocupadas para evitar la expulsión del mercado laboral y mejorar la capacidad profesional de estos trabajadores.
- Adaptaciones curriculares tendentes a la mejora de la enseñanza para las personas con discapacidad dentro del marco de la enseñanza reglada.



### 3. Actuaciones de Inserción

Para lograr la inserción laboral prioritariamente en el mercado de trabajo ordinario, las personas con necesidades especiales necesitan unas respuestas totalmente personalizadas e individualizadas.

Por tanto, las Actuaciones de Inserción se materializarían en las siguientes acciones:

- Estudio sobre la situación real de la Cuota de Reserva de Empleo para difundir entre los empleadores, agentes sociales, movimientos asociativos y a la población en general, esta medida, desconocida para la mayoría de ellos.
- Mediación entre la oferta y la demanda con distintas empresas, complementándola con campañas de sensibilización, dirigidas mayormente a aquellos empleadores que creen que las personas con discapacidad pueden ser poco productivas o que pueden presentar mayor absentismo laboral. Una primera tarea a realizar sería *“convertir la minusvalía en plusvalía”*.
- Localización de oportunidades de empleo aptas para ser atendidas por personas con discapacidad, relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, como el medio ambiente, servicios a la comunidad, turismo local, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, etc.
- El empleo con apoyo: programa que acompaña individualmente a personas con discapacidad que presentan especiales necesidades al integrarse en el mercado laboral. Se establecerán ayudas para financiar las actividades de apoyo a favor de personas con discapacidad que se encuentren en proceso de integración en empresas ordinarias o que hayan sido contratadas laboralmente por dichas empresas.

### 4. Actuaciones de Búsqueda de Empleo

Con estas actuaciones se pretende fomentar las acciones que mejoren las condiciones de empleabilidad y de búsqueda de un empleo adecuado a los perfiles profesionales de las personas con discapacidad.

Se concretarían en las siguientes acciones:

- Estudio y difusión de los recursos de distintas entidades con competencias en materia de discapacidad para apoyar los procesos de inserción.
- Ampliación de estos recursos de forma que se consiga un apoyo eficaz en la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad.

### 5. Actuaciones de Autoempleo



Estas actuaciones se desarrollan para fomentar el espíritu y la creación de empresa como posibilidad de acceder al empleo. Se articulan las siguientes acciones:

- Acciones de promoción a la cultura empresarial para fomentar el espíritu empresarial entre el colectivo de personas discapacitadas.
- Cursos de Formación Empresarial para formar a los/as beneficiarios/as en gestión empresarial y así poder facilitar la formalización de pequeñas y medianas empresas.
- Acciones de Apoyo a los Emprendedores, convirtiéndose este apoyo en un “acompañamiento” durante las primeras fases de constitución y funcionamiento de la empresa.
- Ventanilla única para simplificar los trámites administrativos, que a nivel municipal, tengan que realizar los emprendedores para la puesta en marcha de su proyecto empresarial.

## 6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Ámbito de Colaboración:** Se incluirán todas aquellas propuestas de actuación que contemplen la puesta en marcha de actuaciones recogidas en el Marco Regulator, como son: Acciones de Sensibilización, Formación, Inserción, Búsqueda de Empleo y Autoempleo.
- **Red de Entidades Colaboradoras:** Podrán presentar propuestas corporaciones y asociaciones, fundaciones, entes públicos y otras entidades sin ánimo de lucro, que trabajen con personas con discapacidad en el marco de la Bahía de Cádiz.
- **Valoración de Propuestas:** La entidad deberá presentar una propuesta de actuación debidamente justificada al objeto de que sea valorada en el plazo de un mes. Dicha propuesta deberá ajustarse a los principios inspiradores establecidos en el Marco Regulator.
- **Formalización de Convenios de Colaboración:** El procedimiento para llevar a cabo la colaboración será a través de un Convenio de Colaboración suscrito entre ambas partes en el que se recogerán las actuaciones a desarrollar conjuntamente.
- **Financiación:** Se podrá dotar presupuestariamente a través de la partida de Transferencias Corrientes del Plan de Empleo, concretamente Otras Transferencias. En cualquier caso, esta dotación estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria que se determine al efecto



- **Evaluación y Seguimiento:** Se establecerá en cada Convenio de Colaboración, una Comisión Mixta de Seguimiento para realizar un seguimiento exhaustivo y una evaluación adecuada de todas las actuaciones que se van desarrollando, analizando el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente propuestos, los resultados de todas y cada una de las acciones realizadas y propuestas de medidas de mejora para aplicar en las distintas acciones.