Buenas prácticas para la inserción laboral de las personas ciegas y deficientes visuales en Europa



Primera edición (septiembre 2018)

**Coautores:**

* **Katarina BIGOVIC** (Unión de Ciegos de Montenegro)
* **Philippe CHAZAL** (CFPSAA, Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes)
* **Goran MACANOVIC** (Unión de Ciegos de Montenegro)
* **Bárbara MARTÍN** (ONCE, Organización Nacional de Ciegos Españoles)
* **Martin O'KANE** (RNIB, Real Nacional Instituto de Personas Ciegas)
* **Lena SODERBERG** (SRF, Asociación Sueca de Deficientes Visuales)

# ÍNDICE

[PAÍSES PARTICIPANTES 3](#_Toc527539894)

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc527539895)

[1. Accesibilidad del entorno 5](#_Toc527539896)

[2. Folletos 6](#_Toc527539897)

[3. Subsidios para personas con discapacidad 6](#_Toc527539898)

[4. Capacitación a través de asesoramiento personalizado 7](#_Toc527539899)

[5. Ayudas económicas para las empresas 7](#_Toc527539900)

[6. Periodos de prácticas 8](#_Toc527539901)

[7. Plataformas accesibles en línea 8](#_Toc527539902)

[8. Conectando a empresas y demandantes de empleo 9](#_Toc527539903)

[9. Midiendo la distancia que nos separa del mercado laboral 10](#_Toc527539904)

[10. Oportunidades de trabajo en el mercado laboral ordinario 12](#_Toc527539905)

[11. Asesoramiento entre iguales y ejemplos a seguir 12](#_Toc527539906)

[12. Formación previa al empleo 13](#_Toc527539907)

[13. Sistemas de cuotas 15](#_Toc527539908)

[14. Centros de reciclaje profesional 16](#_Toc527539909)

[15. Autoempleo 17](#_Toc527539910)

[16. Empleo protegido 17](#_Toc527539911)

[17. Apoyo educativo para la mejora de la inserción laboral 18](#_Toc527539912)

# PAÍSES PARTICIPANTES

* **ALBANIA**: Organización Albanesa de Ciegos, [shvsh@shvsh.org.al](mailto:shvsh@shvsh.org.al)
* **FRANCIA**: Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes, [contact@cfpsaa.fr](mailto:contact@cfpsaa.fr)
* **ALEMANIA:** Federación Alemana de Ciegos y Deficientes Visuales, [b.vandenboom@dbsv.org](mailto:b.vandenboom@dbsv.org)
* **HUNGRÍA:** Federación Húngara de Ciegos y Deficientes Visuales, [international@mvgyosz.hu](mailto:international@mvgyosz.hu)
* **IRLANDA:** Consejo Nacional de Ciegos de Irlanda, [denis.daly@ncbi.ie](mailto:denis.daly@ncbi.ie)
* **ISRAEL:** Centro para Ciegos de Israel, [zohar@ibcu.org.il](mailto:zohar@ibcu.org.il)
* **ITALIA:** Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, [inter@uiciechi.it](mailto:inter@uiciechi.it)
* **MONTENEGRO**: Unión de Ciegos de Montenegro, [savezslijepihcg@gmail.com](mailto:savezslijepihcg@gmail.com)
* **PAÍSES BAJOS,**  Asociación Visual de los Países Bajos, [dennis.dondergoor@oogvereniging.nl](mailto:dennis.dondergoor@oogvereniging.nl)
* **POLONIA:** Asociación Polaca de Ciegos, pzn@pzn.org.pl
* **RUSIA**: Asociación Rusa de Ciegos, [oms6236160@yandex.ru](mailto:oms6236160@yandex.ru)
* **ESPAÑA:** Organización Nacional de Ciegos Españoles, [BMMU@once.es](mailto:BMMU@once.es)
* **SUIZA:** Federación Suiza de Ciegos y Deficientes Visuales / Unión Suiza de Ciegos, [rahel.escher@sbv-fsa.ch](mailto:rahel.escher@sbv-fsa.ch)
* **REINO UNIDO:** Real Nacional Instituto de Personas Ciegas, [martin.okane@rnib.org.uk](mailto:martin.okane@rnib.org.uk)

# INTRODUCCIÓN

[La Unión Europea de Ciegos](http://www.euroblind.org) (EBU) acomete cada año la tarea de recopilar, resumir y diseminar las mejores prácticas en Europa en relación a un área específica en materia de accesibilidad, para lo que cuenta con el respaldo económico del Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” de la Unión Europea. En 2018 la EBU ha recopilado las mejores prácticas relacionadas con la inserción laboral de las personas ciegas y deficientes visuales. Catorce países, miembros de la EBU y colaboradores, contribuyeron con informes detallados que fueron examinados por un jurado en base a los siguientes criterios: originalidad, transferibilidad y claridad. Los ganadores del concurso este año son: Reino Unido (89 puntos), Alemania (86) e Italia (81).

Este folleto, disponible en varios idiomas, reúne y resume por orden alfabético los 17 temas más importantes de las contribuciones realizadas.

Somos conscientes de que el nivel económico, la legislación y el nivel de concienciación sobre deficiencia visual son muy distintos en los diferentes países miembros de la EBU, pero estamos convencidos de que las buenas prácticas que han demostrado ser de utilidad en un país también pueden servir para ayudar a dar forma a las buenas prácticas de otros países: esa es la finalidad de este folleto. Debido a restricciones económicas existen limitaciones en la cantidad de información que podemos compartir en este folleto, pero si desea conseguir más información sobre cualquiera de los temas que aquí se tratan no dude en ponerse en contacto con la Oficina de la EBU en: [ebu@euroblind.org](mailto:ebu@euroblind.org), donde podremos darle más detalles o ponerle en contacto con el país que facilitó la información.

Esperamos que este folleto le sea de utilidad y aumente las posibilidades de empleo de las personas ciegas y deficientes visuales, mejorando su acceso al mercado laboral.

Philippe CHAZAL (Francia)  
Presidente del jurado

# Accesibilidad del entorno

Para que una persona con pérdida visual pueda trabajar de forma independiente es esencial que el entorno laboral esté diseñado pensando en la inclusión de todas las personas, tanto en lo que se refiere a las adaptaciones tecnológicas necesarias como en lo relativo al medio físico.

La Institución del Defensor del Pueblo, es la única institución pública en Albania que ha conseguido adaptar todo el edificio a las necesidades de las personas con pérdida visual, sirviendo a otros como ejemplo de buenas prácticas. El edificio se ha diseñado en colaboración con expertos de la Asociación Albanesa de Ciegos, creando un edificio acogedor, sin barreras y accesible para todos los empleados, con y sin discapacidad visual.

El edificio incluye las siguientes características:

* Una cámara en la entrada que facilita información en audio a las personas que llegan al edificio.
* Bandas amarillas y azules de alto contraste en la acera indicando el camino al edificio.
* Tiras táctiles de identificación en las puertas exteriores e interiores.
* Mapa táctil en el vestíbulo del edificio en el que se muestra un esquema del edificio.
* Información en formatos impresos alternativos.

La accesibilidad de este edificio es toda una declaración de principios que con suerte llevará a la creación de más edificios accesibles, facilitando así la inserción laboral de las personas con pérdida visual.

Una de las personas que trabajan en el edificio comentó lo siguiente:

“Me siento satisfecho tanto por mis logros personales y profesionales como por los de la totalidad de la comunidad de personas ciegas y deficientes visuales; me siento realizado en mi lugar de trabajo accesible, en el que puedo desarrollar todas mis tareas de manera independiente.”

# Folletos

La Federación Francesa de Ciegos ha publicado un folleto titulado “¡Trabajando juntos! Buenas prácticas cuando se tiene un compañero de trabajo con discapacidad visual”. El folleto describe las normas básicas del bienestar laboral, tratando temas como: qué significa ser deficiente visual, cómo guiar a una persona ciega o deficiente visual y lo útil que puede ser el bastón. Es una guía de fácil utilización para todos.

# Subsidios para personas con discapacidad

Los subsidios para las personas con discapacidad son una forma de incentivar tanto a los trabajadores con discapacidad como a los empresarios que los contratan. El sistema francés de subsidios para personas con discapacidad es un buen ejemplo: desde 2005 todas las personas con discapacidad pueden optar a esta ayuda, cuyo objetivo es compensar costes adicionales relacionados con la discapacidad (por ejemplo, la asistencia de una tercera persona, la adquisición de ayudas para poder llevar una vida independiente, gastos derivados del cuidado de un perro guía). Todas las personas ciegas pueden optar a esta ayuda, independientemente de cuáles sean sus ingresos o los de su familia. Esta ayuda es un gran incentivo al empleo para las personas con discapacidad.

En Suiza el seguro de invalidez ofrece a las personas con discapacidad la oportunidad de demostrar sus habilidades en el mercado laboral. Durante los primeros 3- 6 meses la persona asegurada recibe una asignación diaria. Durante este periodo de formación o familiarización, los empresarios que contraten a las personas aseguradas a través de la agencia pública de contratación reciben asistencia económica por un máximo de 180 días; la cuantía puede ascender a 100 francos suizos por día.

# Capacitación a través de asesoramiento personalizado

En 2015 en los Países Bajos, Oogvereniging desarrolló un proyecto de asesoramiento llamado “Trabajando juntos para encontrar trabajo”, en el que participantes ciegos y deficientes visuales aprenden a sacarle partido a sus propios puntos fuertes a la hora de encontrar trabajo.

En el programa, personas con discapacidad visual insertadas en el mercado laboral (asesores) ayudan a personas con discapacidad visual demandantes de empleo (asesorados) a encontrar un puesto de trabajo. Se empareja al asesor y al asesorado en base a criterios como formación o experiencia laboral similar, tipo de discapacidad visual o personalidad. El asesor y el asesorado llevan a cabo una puesta en común cada dos semanas durante un año. El asesor ayuda al asesorado a averiguar qué tipo de trabajo quiere encontrar, cómo crear una red de contactos útil, cómo solicitar trabajo, cómo informar sobre su discapacidad durante las entrevistas de trabajo y cómo aprender a aceptar su discapacidad.

Durante un año todos los participantes comparten sus experiencias en cuatro reuniones en las que aprenden a utilizar las redes sociales para la búsqueda de empleo, a informar a los empresarios de las ayudas económicas disponibles al contratarles y a encontrar las herramientas (tecnológicas) de apoyo más adecuadas para sus necesidades en su entorno de trabajo. En el programa participaron un total de 95 demandantes de empleo, 80% de estos participantes encontraron trabajo.

# Ayudas económicas para las empresas

En muchos países europeos existen fondos destinados a la contratación de personas con discapacidad. En Francia, por ejemplo, las asociaciones de personas con discapacidad cuentan con representación en una junta de financiación junto a las organizaciones sindicales y empresarios. Los fondos disponibles a través de este sistema se pueden utilizar para:

* Adaptar el puesto y el entorno laboral a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.
* Formación / aprendizaje profesional e integración profesional de las personas con pérdida visual en el entorno laboral.
* Aumentar el nivel de concienciación de los empresarios.
* Ayudas económicas para emprendedores para que las personas con discapacidad puedan crear sus propios empleos.

# Periodos de prácticas

En Italia, la Unión Italiana de Ciegos y Deficientes Visuales encuentran compañías dispuestas a aceptar a personas con discapacidad para realizar prácticas en sus empresas, poniendo de relieve las oportunidades que ofrecen los programas de prácticas existentes y los propios solicitantes.

Se pone en contacto con varias compañías a aquellos solicitantes que reúnan los requisitos para formar parte del programa, tras lo cual los empresarios entrevistan a los solicitantes a fin de seleccionar a los más adecuados para sus necesidades. Más de 40 personas con discapacidad visual participaron recientemente en un programa de prácticas, algunos de ellos se quedaron en la compañía tras finalizar las prácticas y han conseguido un puesto permanente.

Se ofrecieron periodos de prácticas en actividades laborales diversas, como tareas administrativas, medios digitales, viajes y turismo, jurisprudencia, centros de formación y centros de atención telefónica.

En varios casos las compañías necesitaron asesoramiento y apoyo al comienzo de las prácticas, pero más adelante comunicaron opiniones muy favorables sobre el progreso de los becarios.

# Plataformas accesibles en línea

En Alemania, iBoB ofrece un amplio listado de cursos de formación permanente para profesionales ciegos y deficientes visuales. Existe un sitio web específico con 86 cursos accesibles para aquellos que puedan estar interesados, con y sin discapacidad.

El sitio web cuenta con una interfaz totalmente accesible y está organizado por temas (por ejemplo tecnología de la información, financiación, etc.); método (los usuarios pueden elegir entre sesiones presenciales, cursos por internet y enseñanza a distancia o cursos mixtos, en los que se combinan ambos enfoques) y proveedor.

En lo que a proveedores se refiere existen por el momento nueve participantes en el proyecto. La mayoría de los cursos los ofertan institutos especializados que llevan muchos años en el sector de la baja visión. Estos institutos se centran en oportunidades de primer nivel.

En Rusia VOS ha creado el sitio web [www.trudvos.ru](http://www.trudvos.ru/)., que se traduce como “trabajo para los deficientes visuales”. Este sitio web cuenta con recursos específicos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad visual y en él se publica un listado de ofertas de trabajo para demandantes de empleo con discapacidad visual elaborada en colaboración con empresarios.

# Conectando a empresas y demandantes de empleo

**EMPLOYPWD.ME, ZAPOSLIOSI.ME, Montenegro**

La Unión de Ciegos de Montenegro ha creado un portal, “employPWD.me”, con el objeto de conectar y permitir una comunicación efectiva entre empresarios y demandantes de empleo con discapacidad.

El portal cuenta con abundante material dedicado al fomento del empleo de las personas con discapacidad. Además de ofertas de trabajo para demandantes de empleo, el portal también cuenta con información sobre derechos laborales y ayudas económicas / incentivos para la incorporación al mercado laboral.

A través del portal los empresarios pueden ponerse en contacto con demandantes de empleo con discapacidad, pudiendo leer sus biografías y ver pequeños vídeos en los que los demandantes de empleo ponen de relieve sus habilidades y formación; estos vídeos son cortos, con una duración máxima de 60 segundos. Según los estudios un minuto es suficiente para que los observadores se hagan una idea de la persona.

El portal es un concepto innovador y original fácilmente transferible a otros países con la finalidad de promover que más empresarios contraten a personas con pérdida visual.

En Rusia, desde 2015, VOS ha participado de forma activa en competiciones regionales, nacionales e internacionales para personas con discapacidad conocidas con el nombre de “habiliolimpiadas”.

Las dos “habiliolimpiadas” celebradas hasta el momento a nivel nacional han ayudado a cientos de personas con discapacidad visual a encontrar una salida a sus habilidades profesionales. Para los participantes las competiciones han servido para que puedan sentirse realizados y han abierto el camino hacia una vida independiente, al tiempo que se da acceso a las empresas a candidatos excelentes.

# Midiendo la distancia que nos separa del mercado laboral

El RNIB (*Royal National Instititute of Blind People*: Real Instituto Nacional de Personas Ciegas) apoya a personas con pérdida visual en todo el Reino Unido. El RNIB ha creado una serie de herramientas para ayudar a los profesionales del empleo a planificar los pasos necesarios para ayudar a las personas ciegas y deficientes visuales a conseguir un puesto de trabajo.

Estas herramientas incluyen cuestionarios sobre diferentes áreas, tales como experiencia laboral, acceso a la información, nivel de conocimientos informáticos, orientación y movilidad, función visual, estado de salud, aspiraciones laborales y estrategias empleadas en la actualidad para la búsqueda de empleo.

En base a las respuestas recibidas se clasifica a los clientes en uno de los siguientes niveles:

* Nivel 1: preparado para trabajar
* Nivel 2: casi preparado para trabajar (próximo al mercado laboral)
* Nivel 3: casi preparado para trabajar (más alejado del mercado laboral)
* Nivel 4: se requiere apoyo a largo plazo
* Nivel 5: se requiere preparación previa al acceso a los servicios de inserción laboral

Las herramientas sirven para que los clientes y los orientadores conozcan mejor las habilidades y las aspiraciones del cliente, así como las posibles barreras al empleo. La clasificación sirve de guía para empezar a planificar los pasos necesarios para mejorar las posibilidades laborales del cliente.

Las herramientas de evaluación determinan el punto de partida y también se pueden utilizar para evaluar el progreso realizado en lo que se refiere a las posibilidades de inserción laboral tras un periodo de intervención. También tienen un valor diagnóstico para planificar los pasos necesarios para conseguir la inserción laboral de los clientes.

Gracias a esta serie de herramientas el RNIB ha mejora su servicio de apoyo a la inserción laboral para personas ciegas o deficientes visuales, ya que el personal cuenta con un perfil detallado del cliente que ayuda a identificar y priorizar las intervenciones y promueve el diseño colaborativo de dichas intervenciones. Para los clientes es muy útil tener una idea clara de los retos a los que tienen que hacer frente, así la ruta a seguir para la inserción laboral puede dividirse en etapas asequibles. La herramienta de evaluación puede utilizarse para mostrar el progreso realizado tras un periodo de intervención. Esta serie de herramientas puede utilizarse para influir en la forma en la que se organizan y financian los servicios de apoyo, ya que se puede emplear para identificar y mostrar el nivel de apoyo que requiere cada cliente.

El RNIB considera que estas herramientas de evaluación pueden ser de gran utilidad, por lo que está promoviendo su uso a nivel más amplio en este sector por parte de cualquier organización que trabaje con personas con pérdida visual, ya que el objetivo último del RNIB es conseguir una sociedad más inclusiva para las personas con discapacidad visual. Esta serie de herramientas, así como documentos relacionados, pueden descargarse en el sitio web del RNIB:

<https://www.rnib.org.uk/services-we-offer-advice-professionals-employment-professionals/employment-assessment-toolkit>

# Oportunidades de trabajo en el mercado laboral ordinario

VOS lleva a cabo estudios en Rusia para identificar las profesiones más populares y aquellos empleos en el mercado laboral ordinario más adecuados para las personas con discapacidad visual. Se utiliza una base de datos especialmente diseñada para identificar profesiones que se adecuan a sus necesidades: “Recursos Humanos VOS”.

También se establecen conexiones con compañías privadas y organizaciones sin ánimo de lucro para garantizar oportunidades laborales para sus miembros. VOS monitoriza de manera regular la presencia de trabajadores con discapacidad visual en el mercado laboral ordinario.

# Asesoramiento entre iguales y ejemplos a seguir

Albania está demostrando la importancia de tener referentes claros a los que aspirar. Reconocer las habilidades y logros de una persona, mirando más allá de su discapacidad o deficiencia, puede tener un gran impacto y servir de inspiración a otros, transmitiendo el mensaje de que pueden conseguir las metas profesionales que se propongan.

El Parlamento de Albania eligió hace cuatro años por primera vez en su historia a una persona ciega total para ocupar un puesto en lo más alto de la administración pública, contratando a un abogado ciego para trabajar en la Oficina del Defensor del Pueblo. Durante los últimos cuatro años, esta oficina ha tramitado más de 3000 quejas y reclamaciones de personas con discapacidad, relativas a distintos campos, tales como derechos humanos, legalización, salud, educación, etc.

El logro de este abogado es todo un ejemplo a seguir, ya que fueron su dedicación y determinación lo que le permitieron tener éxito. Durante muchos años pensó que no podría realizar el mismo trabajo que los demás debido a su pérdida visual, en sus propias palabras: “esa idea me impedía buscar trabajo, pero gracias a los avances tecnológicos, el apoyo de la organización de ciegos de mi país y el esfuerzo que la Oficina del Defensor del Pueblo ha realizado para que mi entorno laboral fuese accesible y libre de barreras, ahora me siento igual que aquellos que pueden ver bien”.

En AlemaniaiBoB implementa un programa centrado en el asesoramiento entre iguales, en el que el tutor, un facilitador y orientador experimentado, y el tutelado, forman parte del colectivo de personas con baja visión.

El personal de iBoB está siempre disponible para asesorar a los profesionales interesados sobre las oportunidades de aprendizaje continuado a las que pueden tener acceso, incluyendo financiación y accesibilidad. El primer contacto se realiza por teléfono o por internet; el objetivo es que aquellos profesionales que estén interesados puedan hacer de tutores, ya sea en sesiones grupales o individuales. Los tutores se hacen cargo del diseño de la relación, pero ha de estar basada en compartir sus experiencias sobre su discapacidad visual.

# Formación previa al empleo

El objetivo del servicio de empleo del NCBI (*The National Council for the Blind of Ireland*: Consejo Nacional de Ciegos de Irlanda) es aumentar la participación en el mercado laboral y conseguir que más personas que experimentan pérdida visual puedan mantener su puesto de trabajo. Esto se logra gracias a una estrecha colaboración multidisciplinar entre los servicios del NCBI, en particular entre los instructores de movilidad y de tecnología. El asesor laboral (que es un psicólogo organizacional) lleva a cabo una evaluación detallada sobre las necesidades del usuario del servicio. El proceso de evaluación tiene en cuenta que con la pérdida visual o deterioro del resto visual a menudo se necesitan varias intervenciones para capacitar y permitir que la persona consiga los mejores resultados en materia de empleo.

Los dos objetivos principales del servicio son:

1. Dotar a los usuarios que estén interesados con habilidades específicas para la búsqueda de empleo ajustadas a los requerimientos del mercado laboral:

Se han diseñado cursos en torno a la preparación y capacitación de la persona para la búsqueda de empleo, incluyendo redacción de currículos, fomento de la confianza, preparación para las entrevistas de trabajo y conocimientos de tecnología. Para garantizar que los cursos sean relevantes y se ajusten a las necesidades de la industria, se han organizado talleres y entrevistas de trabajo simuladas con representantes de compañías como Fujitsu y agencias de empleo como Robert Walters Recruitment, pudiendo contar con sus opiniones y comentarios al finalizar el curso.

Los comentarios recibidos hasta la fecha sobre estos cursos han sido muy positivos y los participantes se sienten más seguros de sus habilidades para la búsqueda de empleo.

“Gracias por esta oportunidad, lo agradezco de verdad. He disfrutado mucho del curso, en particular de tener la oportunidad de conocer a personas con discapacidad visual que han conseguido encontrar un trabajo”.

“Me ha gustado mucho el curso; ha estado muy bien. Mi currículo sin duda ha mejorado gracias al curso y mi siguiente paso ahora será ponerlo en internet”.

1. Eliminar los factores que restringen la contratación de personas con discapacidad visual:

El NCBI intenta prever las barreras a las que tienen que enfrentarse las personas con pérdida visual en el mercado laboral e intenta eliminar algunos de los prejuicios, entre los que por lo general se incluyen:

* Coste de material
* ¿Pueden hacer el trabajo?
* ¿Cómo se las arreglan en el lugar de trabajo?
* ¿Qué tipo de trabajos pueden realizar?

Se ha enviado información sobre las barreras existentes y cómo eliminarlas a más de 150 directivos de recursos humanos representantes de 100 compañías en Irlanda.

Dada la existencia de estas barreras no es de extrañar que cuanto más tiempo pase una persona fuera del mercado laboral menos probabilidades tenga de reincorporarse, lo que pone de relieve la necesidad de intervenciones destinadas a mejorar las habilidades que promueven la obtención de un empleo, al tiempo que se minimizan los obstáculos e ideas erróneas que hacen que las empresas no contraten a personas con discapacidad visual.

# Sistemas de cuotas

Varios países europeos cuentan con sistemas de cuotas que obligan tanto al sector privado como a las administraciones públicas a contratar a un determinado porcentaje de personas con discapacidad. Por ejemplo, en Francia, para cumplir con sus obligaciones legales las compañías pueden elegir entre cuatro opciones: a) contratar a personas con discapacidad; b) la creación de empleo, por medio de subcontratas a centros de trabajo protegido, ayudando a personas con discapacidad visual a encontrar empleo o a personas ciegas o deficientes visuales que trabajan como autónomas, en un margen del 50% de lo estipulado por ley; c) el pago de una cantidad fija a un fondo para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad, dicha cantidad se calcula en función del tamaño de la compañía y del número de personas con discapacidad contratadas; d) llegar a un acuerdo con un sindicato interesado en materia de contratación, formación o retención del puesto laboral en aquellos casos en los que hay riesgo de despido por incapacidad. Por lo tanto las compañías tienen la posibilidad de cumplir con sus obligaciones de diversas formas.

# Centros de reciclaje profesional

A pesar de que la integración de las personas ciegas y deficientes visuales en los colegios, la educación secundaria, la universidad y los negocios es fundamental, los Centros Especiales de Reciclaje Profesional siguen jugando un papel importante, en particular en el caso de aquellas personas que pierden la visión de adultas a causa de una enfermedad o de un accidente. Francia en la actualidad cuenta con diez centros especializados por los que pasan aproximadamente 500 alumnos cada año.

Antes de iniciar el periodo de formación se ofrece a los alumnos la posibilidad de realizar un curso de “adaptación”, que les permite aprender, de necesitarlo, braille, técnicas de movilidad y cómo utilizar tecnología de apoyo en el ordenador.

Entre los cursos formativos que se ofertan está fisioterapia, administración y telecomunicaciones, así como trabajos manuales. La seguridad social cubre los gastos de estos centros, así como los gastos de alojamiento de los alumnos. Los alumnos reciben un salario del Estado equivalente al 80% del salario recibido antes de la pérdida visual o 650 euros si no han trabajado con anterioridad.

En estos centros los alumnos pueden recibir el apoyo psicológico que a menudo tanto necesitan; asimismo, también tienen acceso a servicios sociales, especialistas en visión y especialistas en empleo, que trabajan juntos como parte de un equipo multidisciplinar. Los métodos de enseñanza se adaptan a las necesidades de cada participante, por ejemplo: los documentos se imprimen en braille o macrotipo y se facilita software y hardware accesible para aquellos alumnos que necesitan magnificación o audio.

# Autoempleo

En España, la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) fomenta el autoempleo como una alternativa que permite a sus afiliados más emprendedores poner en marcha proyectos de autoempleo.

La ONCE ofrece asesoramiento y apoyo a aquellos que desean poner en marcha proyectos como autónomos; también ofrece apoyo para acceder a una serie de ayudas económicas para la financiación de los proyectos. En 2016 el servicio de apoyo al empleo de la ONCE prestó apoyo a 328 autónomos.

# Empleo protegido

Algunas personas con pérdida visual no tienen la capacidad para encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario, por ello muchos países cuentan con estructuras específicas para que las personas con capacidad limitada puedan encontrar y retener un empleo.

En Francia están disponibles dos niveles estructurales distintos:

1. ESAT es una red de empresas que ofrecen empleo, así como apoyo social, médico, psicológico y/o educativo. ESAT no está compuesto de compañías convencionales en términos de legislación laboral, sino que forman parte de un sector protegido y se las considera instituciones médico-sociales. Entre las actividades de apoyo que se ofrecen se incluyen: aprendizaje del braille, habilidades de la vida diaria, movilidad y deporte. Los participantes reciben un salario que oscila entre el 5 y el 35% del salario mínimo, que se complementa con una beca del Estado.

Compañías adaptadas: el 80% de los trabajadores de estas compañías debe tener una discapacidad; diez de estas compañías dan trabajo a alrededor de 300 personas con discapacidad visual. Se trata de compañías de verdad que operan dentro del mercado laboral ordinario; sus trabajadores tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores; reciben un salario al menos equivalente al salario mínimo. En estos casos se acuerda un contrato de tres años con los servicios estatales, que una vez formalizado, ofrece ayudas estatales para compensar por los costes adicionales relacionados con la contratación de personas con discapacidad de productividad reducida.

# Apoyo educativo para la mejora de la inserción laboral

La Asociación Aleh promueve la educación académica de los jóvenes deficientes visuales en Israel. Empezó con cinco estudiantes y en la actualidad apoya a más de 450. El modelo de la Asociación Aleh, cuyo objetivo es ayudar a los estudiantes deficientes visuales a superar dificultades educativas, ha sido reconocido por las instituciones gubernamentales competentes y el modelo ha sido adoptado por todas las universidades y centros de educación secundaria de Israel.

El modelo consta de diferentes componentes: un componente humano, un componente tecnológico, un componente tecnológico-humano y un componente de rehabilitación; todos ellos promueven la independencia de los estudiantes con discapacidad visual.

Cuando un estudiante consigue plaza en una universidad se da prioridad a la orientación y la movilidad, a la vez que los estudiantes empiezan a aprender cómo hacer uso de distintas fuentes académicas, familiarizando al estudiante con los materiales específicos de su curso.

El estudiante deficiente visual debe ser capaz de utilizar el ordenador con soltura para garantizar un aprendizaje independiente. También hay trabajadores sociales disponibles para asistir con cualquier necesidad que pueda existir a nivel emocional o social.

Estadio 1 del modelo: llegada del estudiante a la universidad. Durante este periodo el estudiante depende más de la asistencia humana para el desplazamiento y la lectura que de la tecnología. Durante los estadios 2 y 3, gracias a un proceso de instrucción continuado y en base al ritmo de progreso del estudiante, se alcanza un equilibrio entre la cantidad de asistencia humana y la cantidad de asistencia tecnológica que necesita el estudiante. En el estadio 4 se invierte la situación: el estudiante deficiente visual consigue independizarse de la asistencia humana a través del uso de la tecnología. No obstante, el aspecto humano sigue siendo importante, ya que la tecnología avanza muy rápido y se necesitan tutorías para la mayoría de las innovaciones.

La Asociación Aleh dota a los estudiantes de equipos informáticos que pueden utilizar de manera accesible tanto en la institución educativa como en casa. Además, el estudiante puede contar con ayuda personal para la lectura y las clases. Asimismo, los estudiantes tienen acceso a una biblioteca en audio con más de 5.000 títulos, así como a una biblioteca de libros en braille y en macrotipo.

La Asociación Aleh también organiza cursos preparatorios para los Exámenes Psicométricos, a fin de fomentar la educación superior entre los graduados de secundaria con discapacidad visual. Estos cursos se ofertan en varios idiomas, pero los más comunes son hebreo y árabe. Las clases se dan en grupos reducidos de entre 7 y 15 estudiantes.

Los resultados de un estudio longitudinal de más de 10 años de graduados universitarios deficientes visuales de toda Israel muestran que la mayoría de graduados (80%) completaron su grado universitario en tres o cuatro años. Alrededor del 73% de graduados deficientes visuales que han participado en programas de Aleh tiene un empleo en el mercado laboral ordinario, mientras que tan solo el 26% de la población general con discapacidad visual tiene un empleo. Estos resultados ponen de relieve el cambio de actitud del propio graduado con discapacidad visual, así como de la comunidad, resaltando la importancia de la auto-potenciación.

Esta publicación ha sido cofinanciada por el Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” de la Unión Europea.

FIN DEL DOCUMENTO