La Igualdad de trato en el Empleo. Guía práctica

La Igualdad de trato en el Empleo

Guía práctica

UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo

Fundación ONCE
para la cooperación e integración social de personas con discapacidad

2007 - Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos

CERMI 10 Aniversario 1997-2007
COMITE ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo

Fundación ONCE
para la cooperación e integración social de personas con discapacidad

2007 - Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos

CERMI 10 Aniversario 1997-2007
COMITE ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Igualdad de trato en el Empleo

Guía práctica

"Guía elaborada por Red 2 Red Consultores, S.L. y cofinanciada por el Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (2000-2006)"

Fecha: Diciembre 2007
Edita: Fundación ONCE
Diseño y maquetación: Servimedia
Depósito Legal: M-55907-2007
Imprime: Industrias Gráficas Afanias

Índice

1.- INTRODUCCIÓN 6
- La Guía: qué, por qué, para qué, quién y cómo 8
- A quién va dirigida 8
- Qué puedes encontrar en esta guía 8
- De qué forma puede serte útil 9
- Algunos consejos para su uso 11

2. ALGUNOS CONCEPTOS 12
- Qué es la igualdad de trato en el empleo. Conócela para poder reivindicarla 14

Igualdad de trato 14
Igualdad de trato en el empleo y la ocupación 14

- Qué es la discriminación. Conócela para poder evitarla 15

Discriminar 15
Discriminación en el entorno laboral 15
Formas que puede adoptar la discriminación 16
Excepciones al cumplimiento de la Igualdad de trato 17
El marco legislativo 18
Otras cuestiones a las que prestar especial interés:
El certificado de discapacidad / Mujer con discapacidad trabajadora o potencialmente trabajadora 20

3. SI ERES TRABAJADOR O TRABAJADORA CON DISCAPACIDAD... 22
- Tus derechos como trabajador o trabajadora 24

Igualdad en el proceso de selección 24
La adaptación del puesto de trabajo 26
La igualdad en el desarrollo de tu carrera profesional 28
El derecho a la protección jurídica 28

- Qué hacer ante un caso de discriminación 28

Buscar asesoramiento 28
La vía jurídica 31

4. SI ERES UN EMPLEADOR O EMPLEADORA... 34
- Las obligaciones de las empresas con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. La cuota de reserva y los ajustes razonables 36

El cumplimiento de la cuota 36
Adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de la personas con discapacidad. Los ajustes razonables 38
La Acción Positiva y otras medidas de apoyo específicas. 46

- Otras cuestiones de interés para la empresa 48

Más allá de la obligatoriedad 48
Beneficios de contratar a una persona con discapacidad 48
Qué pueden ofrecer los trabajadores y trabajadoras con discapacidad 49
Recomendaciones prácticas 49
Cómo contratar a personas con discapacidad 53
Con qué incentivos y ayudas cuentas para contratar a personas con discapacidad 55

5. SI ERES UN O UNA PROFESIONAL IMPLICADO EN LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O DEDICADO A LA DEFENSA DE SUS INTERESES COMO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 58
- Qué debes saber 60

6. REFERENCIAS DE UTILIDAD 66
7. PARA MÁS INFO 78

1 Introducción

La igualdad de trato en el empleo es una garantía básica para conseguir la inclusión social y laboral de las personas en situación o en riesgo de exclusión.
Sin embargo, la aplicación práctica de este derecho aún no está generalizada. Multitud de casos observables en nuestra vida cotidiana demuestran que aún queda mucho por hacer, y una de estas tareas es dar a conocer cuáles son nuestros derechos y deberes en materia de no discriminación e igualdad de trato en el empleo (tanto desde la perspectiva del trabajador o trabajadora, como desde la perspectiva de las empresas o de otros agentes sociales). También necesitamos saber cuáles pueden ser las prácticas de actuación más recomendables y los puntos de información de mayor interés.
Esta Guía pretende llevar a cabo esas tareas de forma práctica y sencilla.

A QUIÉN VA DIRIGIDA

Esta guía va dirigida, principalmente:

- A trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
- A los empleadores y empleadoras
- A los profesionales que asesoran a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo y los asisten si sufren discriminación en su puesto de trabajo.

Y además:

- Al entorno familiar, social y laboral de las personas con discapacidad.
- A toda la sociedad en general.

QUÉ PUEDES ENCONTRAR EN ESTA GUÍA:

Este documento se divide en cuatro apartados, el primero de ellos dedicado a definir conceptos claves y los otros tres enfocados a cada uno de los colectivos más implicados en el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

- En el caso de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, se repasan los derechos de estos trabajadores en cada momento de su itinerario laboral, y qué posibles vías de defensa de estos derechos existen.
- A los empleadores y empleadoras se les orienta sobre las obligaciones legales que tienen hacia los trabajadores con discapacidad que pertenecen a la plantilla de su empresa, y también sobre otras medidas de acción positiva de carácter voluntario que pueden desarrollar para favorecer aún más la integración laboral de ese colectivo. Además, si se trata de empresarios que aún no se han decidido por integrar a trabajadores con discapacidad, se les anima enseñándoles lo que éstos pueden ofrecerles, y se les muestran las fórmulas a las que pueden acudir para dicha contratación.
- En cuanto a los profesionales que atienden a las personas con discapacidad, se les orienta sobre qué deben saber, cómo deben actuar ante posibles casos de discriminación y se incide en aspectos especialmente sensibles que deben tener en cuenta en el desempeño de su tarea de información y asesoramiento.

Al final de la guía se proporciona un listado de las entidades más representativas en materia de igualdad de trato en el empleo, y la forma en la que se puede contactar con cada una de ellas.

DE QUÉ FORMA PUEDE SERTE ÚTIL:

- Si eres un trabajador o trabajadora con alguna discapacidad:
  para conocer tus derechos y cómo defenderlos frente a algún tipo de discriminación.

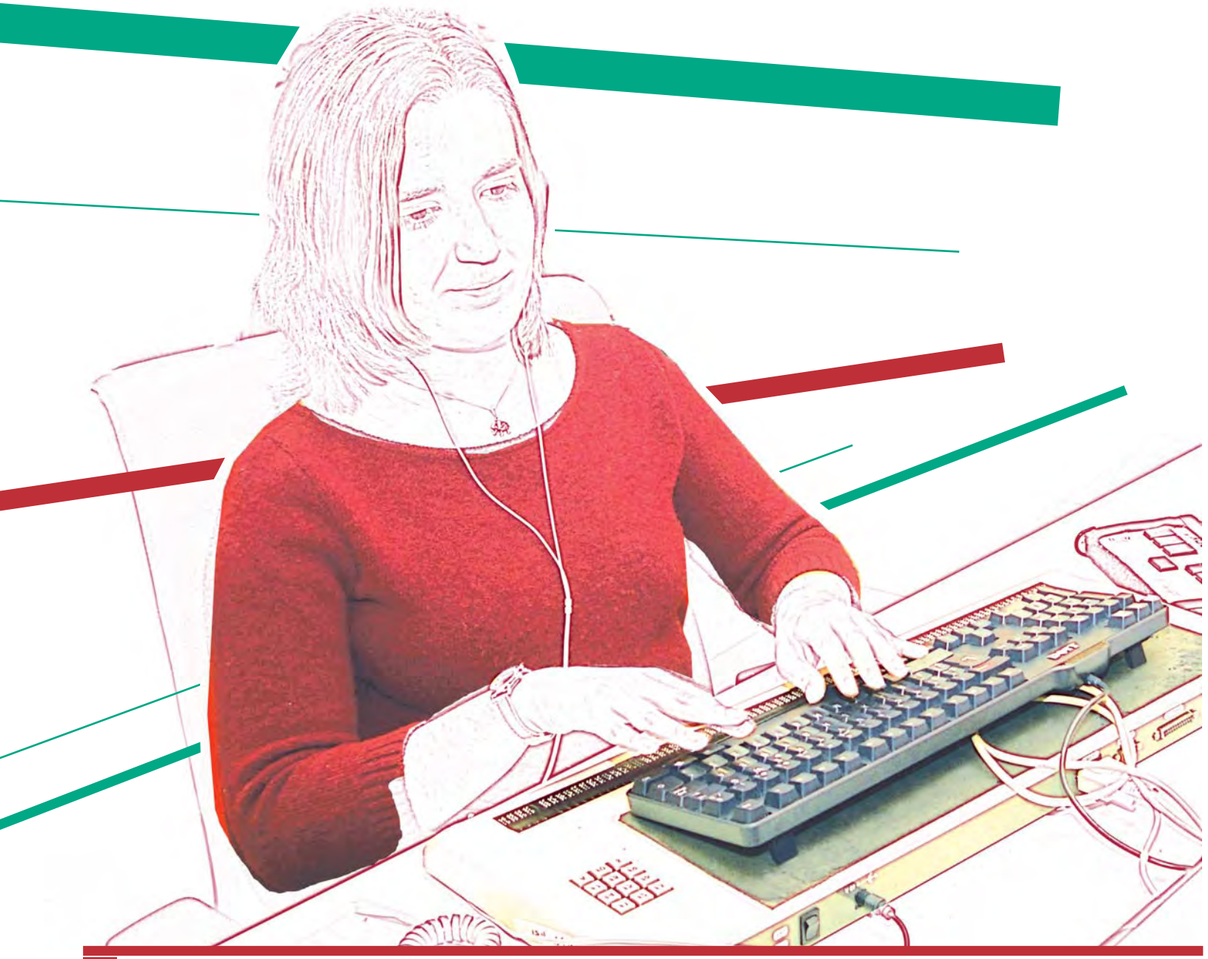
- Si eres un empleador o empleadora:
  para saber las obligaciones que tienes por ley si contratas a un trabajador con discapacidad, y también para que conozcas las medidas voluntarias que existen en el fomento de la igualdad de trato en el empleo.

- Si eres un profesional que se dedica al asesoramiento de las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo y/o a la defensa de sus intereses como trabajadores y trabajadoras:
  te servirá como apoyo para procurarles consejo y proporcionarles ayuda eficazmente.

Y además:

- Si formas parte del entorno de una persona con discapacidad:
  para acercarte a su realidad, y contribuir a una mejor protección contra la discriminación.

... y a todas y todos:
para aproximarnos a la discapacidad sin prejuicios, e integrarla en nuestra rutina de manera normalizada.



ALGUNOS CONSEJOS PARA SU USO:

■ Si eres trabajador o trabajadora con discapacidad ...

Trata de identificar tu posible situación personal con las que se proponen en la guía y reflexiona sobre cuál sería la mejor vía de actuación en tu caso concreto.

Haz circular esta guía en tu entorno para que las personas que tengan algún tipo de discapacidad conozcan sus derechos, las herramientas para su protección... Y también para que vaya existiendo mayor sensibilidad al respecto, más conocimiento de la discapacidad y así vayan derribándose prejuicios.

Si en algún momento necesitas más apoyo u orientación, no dudes en solicitar ayuda a alguna de las entidades que señalamos al final de la Guía. Allí podrán asesorarte de manera personalizada.

■ Si eres empleador o empleadora ...

Tenla presente para tratar de adaptar tu actividad cotidiana y tu filosofía como empresa al principio de la igualdad de trato hacia todos tus empleados.

Una buena idea es ponerla a disposición de toda la plantilla de la empresa, como forma de prevención de posibles discriminaciones y de identificación de éstas una vez se hayan producido.

■ Si eres un profesional dedicado a temas de discriminación por discapacidad ...

Puede ayudarte para asesorar de forma clara y concisa a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad sobre cuestiones que necesitan de una respuesta y una actuación rápida.

Te proporciona información si precisas de datos más específicos (identificación de la normativa asociada, referencia a los incentivos a las empresas por contratación de trabajadores con discapacidad, etc)

2 Algunos conceptos

IGUALDAD DE TRATO

Consiste en la defensa de la igualdad de condiciones en el acceso y disfrute de todos los bienes, servicios y derechos que existen.

"Se prohíbe toda discriminación y en particular la ejercida por motivos de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual"
[Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales, año 2000]

"Ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión, las convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"
[Art 27. Ley 62/ 2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social]

Para lograr la igualdad de trato, se deben eliminar las barreras (físicas, prejuicios sociales, etc) y para ello son necesarias ciertas actuaciones para situar a las personas con discapacidad en una posición de equivalencia con el resto de la sociedad.

IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La igualdad de trato en el empleo debe estar presente en todas las fases del itinerario formativo y laboral:

- En la formación previa para el empleo (Educación Primaria y Secundaria, Formación Universitaria y Formación Profesional).
- En las políticas de orientación laboral.
- En el proceso de búsqueda de empleo.
- En los procesos de selección que se producen en las empresas.
- En la incorporación a un puesto de trabajo.
- En el desarrollo del trabajo y la promoción profesional.

Para lograr este trato igualitario en el empleo, la ley establece una serie de obligaciones para los empleadores y empleadoras:

- Eliminar barreras y adaptar los puestos de trabajo a quienes los van a desempeñar. Es lo que se llama realizar los "ajustes razonables".
- El cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad (ej: 2% en el caso de las empresas privadas con una plantilla de más de 50 trabajadores; el 5% en la Administración Pública Central, y el fijado por cada Comunidad Autónoma en su legislación aplicable).

Además, las empresas pueden poner en marcha toda una serie de medidas de acción positiva voluntarias que traten de fomentar, más allá de lo establecido por ley, la equiparación entre los trabajadores con discapacidad y el resto de los trabajadores.

DISCRIMINAR

"Dar trato diferente o diferenciar cuando no existen diferencias importantes entre las personas o las situaciones, así como dar trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes"

DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La discriminación en el entorno laboral es la que se produce cuando existe alguna dificultad u obstáculo que impide a una persona con discapacidad acceder a una empresa, desempeñar un trabajo o evolucionar en él de manera normalizada.

FORMAS QUE PUEDE ADOPTAR LA DISCRIMINACIÓN

- **Discriminación directa:** Ocurre cuando por motivo de una discapacidad se te considera de manera diferente a otra persona, en la misma situación, condiciones y circunstancias.

Por ejemplo, cuando acudes a una oferta de empleo para la que te encuentras con suficiente preparación y no aceptan tu candidatura por ser una persona con discapacidad.

- **Discriminación indirecta:** Ocurre si una práctica, una decisión, una acción... que parecen neutros, acaban situándote en una posición de desventaja.

Por ejemplo, si como candidato o candidata a un puesto de trabajo te exigen un requisito en las pruebas de selección que te pone en desventaja frente a personas sin discapacidad, y que no es esencial para el puesto de trabajo al que optas.

Sólo en ciertas ocasiones, la posible situación de discriminación indirecta puede justificarse si el motivo por el que se realiza está lo suficientemente fundamentado; pero además los medios para lograr esa finalidad deben ser los apropiados y necesarios.

Por ejemplo: las situaciones que se exponen en el próximo apartado "EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO"

- **Acoso laboral:** Es toda conducta que atente contra tu dignidad como persona y trabajador, y que cree un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo para ti. Incluye el acoso de tipo sexual en el trabajo. A veces se utiliza el término "mobbing".

Por ejemplo, cuando existe una situación de desacreditación profesional del empleado por parte del empleador y está argumentada por razón de su discapacidad.

- **Victimización:** Cuando se trata incorrectamente o de forma diferente a alguien que ha presentado una acusación por discriminación, o que apoya a una compañera o compañero que ha interpuesto una denuncia.

Además de estas formas de ejercer la discriminación, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 2 de la Directiva Europea 2000/78, que prohíbe la "orden de discriminar", así:

"Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1."

[Artículo 1: Objeto. La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.]

Por ejemplo, cuando una empresa ordinaria le sugiere a la Empresa de Trabajo temporal o a la empresa de selección de personal que no quiere contratar a personas con discapacidad.

EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO

La legislación permite excepciones al cumplimiento del principio de igualdad de trato; nos centramos en aquellas que afectan directamente al colectivo de personas con discapacidad:

- Cuando el empleador necesite contratar a alguien con un perfil muy particular para un determinado puesto de trabajo.

EL MARCO LEGISLATIVO

El derecho a la igualdad de trato en el empleo viene plasmado en mayor o menor medida desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores del año 1980, y se ha ido consolidando en las sucesivas leyes de empleo. Es sobre todo, a partir del año 2000 (año en el que la Comisión Europea publica dos Directivas específicas que debían transponerse a la legislación de cada Estado miembro) cuando el legislador nacional comenzó a prestar una mayor atención a esta materia.

A continuación se enumera la normativa nacional con más relevancia respecto a la igualdad de trato en el empleo.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Orden TAS/736/2005, de 17 de marzo, por la que se regula la estructura y funcionamiento de la Oficina Permanente Especializada del Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Orden PRE 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a efectos de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.

*[**Puedes consultar más leyes sobre empleo en: http://noticias.juridicas.com/**]

OTRAS CUESTIONES A LAS QUE PRESTAR ESPECIAL INTERÉS

■ Certificado de Discapacidad:

Cuando una persona tiene alguna discapacidad, es conveniente que acuda al órgano competente en su Comunidad Autónoma (la Consejería de Asuntos Sociales correspondiente) para que le realicen una revisión que certifique su grado de minusvalía. El procedimiento está regulado en el Real decreto 1414/2006 de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de "persona con discapacidad reconocida" y se establece la forma de acreditar dicha discapacidad.

La obtención de certificado, cuando acredita una discapacidad igual o superior al 33%, suele ser muy útil a la hora de establecer una relación laboral, puesto que la empresa podrá beneficiarse de las bonificaciones en la cuota de tu Seguridad Social. Pero además, puede ser muy favorable para ti a la hora de acceder a una vivienda, comprar un coche, u ocupar las plazas de aparcamiento específicamente establecidas a tal fin, etc.

En dicho certificado debe figurar si la minusvalía es temporal o definitiva; y también debe reflejar si la persona ha solicitado la revisión o no, y cuándo.

Sólo puede expedirlo la Administración Pública. Y para solicitarlo, se puede entregar la documentación en los **Centros de Base de Atención a Personas con Discapacidad** en cada Comunidad Autónoma, que son órganos dependientes de las Consejerías de Servicios Sociales y que realizan funciones referentes a la orientación formativo – laboral de las personas con discapacidad. Además efectúan la valoración de capacidades físicas, psíquicas y sensoriales, aptitudes y competencias profesionales, y certifican el grado de minusvalía de una persona.
http://www.seg-social.es/imserso/centros/cen_base.html

[Ver más información en: **http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Guias/Derecho/Ciudadanos/Ciudadanos009.htm**]

■ Si eres mujer con discapacidad trabajadora o potencialmente trabajadora...

Has de ser consciente de que al riesgo de ser potencialmente discriminada por tu discapacidad puede sumarse el hecho de sufrir discriminación por cuestión de género. Como sabes la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres tampoco se ha conseguido del todo en nuestro país, donde las tasas de actividad femenina aún son mucho menores que las masculinas. Y las tasas de desempleo se agravan profundamente en las mujeres con discapacidad. Por ello, en la reforma laboral de 2006 existe toda una serie de bonificaciones que pueden recibir las empresas por contratar a mujeres.

Añadido a este factor, está el hecho de que aún no se han resuelto en nuestra sociedad las estrategias de conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar y esta situación es mucho más grave para las mujeres en general, y para las mujeres con discapacidad en particular.

Pero las estadísticas también informan de que progresivamente se van obteniendo mejores resultados en la inserción laboral femenina. Por eso, si eres mujer con discapacidad que buscas o ya tienes empleo, puede que te vean más vulnerable a una posible discriminación, pero tú puedes luchar para vencer a las estadísticas y convencer al resto de la sociedad de que tienes las mismas capacidades y derechos que el resto de las personas para desempeñar tu puesto de trabajo.

Para garantizar que se cumplen contigo los principios de igualdad de trato, has de saber que dispones de un asesoramiento especializado en el CERMI, que cuenta con una Comisión de la Mujer, donde se tratan de forma específica las necesidades de las mujeres con discapacidad.
[**http://www.cermi.es/CERMI/ESP/Mujer+con+discapacidad/***]

Asimismo, las empresas socialmente comprometidas saben (o deben saber) que el colectivo de mujeres con discapacidad debe ser priorizado (o lo que es lo mismo: discriminado positivamente) para romper con los esquemas de desigualdad tradicionales. Y si no lo saben, tú puedes indicarles dónde pueden obtener esa información (por ejemplo: remitiéndoles a que acudan a la Bolsa de Empleo de Fundosa Social Consulting.
[**http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Empleo/Bolsa/default.htm**]

Pero además, también es interesante que sepas que actualmente existen múltiples programas que promueven la iniciativa emprendedora femenina, ámbito donde las mujeres están consiguiendo grandes logros. Así, existe una multitud de líneas de subvenciones y otras ayudas técnicas que facilitan los Servicios Públicos de empleo, el Instituto de la Mujer, los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, entidades financieras y diversas entidades no lucrativas que trabajan en este campo. [**http://empleo.universia.es/contenidoshtml/emprendedores/mujeres_emprendoras/mujeres_ayudas.htm**]

3 Si eres trabajador o trabajadora con discapacidad

Tal y como se recoge en el apartado “EL MARCO LEGISLATIVO” del capítulo 2 de esta Guía, todos los trabajadores y las trabajadoras tenemos unos derechos especialmente encaminados a recibir una igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, además de los que poseemos como individuos.

Gracias a toda esa jurisprudencia estás en derecho de exigir la igualdad en todo tu itinerario profesional, como todos los trabajadores y trabajadoras:

- Igualdad en la formación para el empleo.
- Igualdad en el proceso de orientación laboral.
- Igualdad durante la búsqueda de empleo.
- Igualdad en el proceso de selección (para ello, como veremos más adelante, en el caso de las personas con discapacidad tal vez haya que adaptar las pruebas de acceso en el caso en el que sea conveniente).
- Igualdad en tu incorporación laboral, para lo que no hay que dudar en solicitar las adaptaciones que tu puesto de trabajo precise (como veremos más adelante, es lo que se llama también ajustes razonables).
- Igualdad en el desarrollo de tu carrera profesional.
- Derecho a protección jurídica en caso de discriminación.

A continuación se recorren cada una de las fases del itinerario laboral de una persona tratando de destacar los puntos en los que deberías de prestar una especial atención de cara a sentir que se respeta del principio de igualdad de trato.

IGUALDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. ADAPTACIÓN DE LAS PRUEBAS DE ACCESO

Las pruebas de acceso y la entrevista personal que se realizan a los candidatos y candidatas a un empleo no deben suponer un esfuerzo suplementario para los trabajadores con discapacidad.

El paso más complejo en el itinerario laboral de un trabajador con discapacidad posiblemente esté en la puerta de entrada al mercado de trabajo, en la superación del proceso de selección. Por eso, es en este momento en el que debes estar más atento o atenta en caso de percibir algún tipo de discriminación y denunciarlo.

Así, debes fijarte en que durante la selección no haya ninguna actividad que pueda dificultarte el desempeño de estas pruebas de acceso por el hecho de ser un candidato o candidata con alguna discapacidad. Esto es, que las pruebas deben prever las necesidades de adaptación de una persona con discapacidad. En este sentido, conviene que avises con antelación al empleador o empleadora concretando qué tipo de adaptación requieres.

De hecho, las entidades públicas o privadas deben tener en cuenta las especiales condiciones de este colectivo y adaptar sus modelos de pruebas de acceso o de entrevista personal a sus circunstancias.

De esta forma, las personas con discapacidad que optéis a un empleo contáis por ley con las siguientes adaptaciones en las pruebas de selección:

- Adaptación de tiempos/ampliación del tiempo necesario para realizar exámenes, pruebas, entrevistas (adaptación para las personas con dificultades de movilidad, con discapacidad auditiva, visual y otras ...)

- Adaptación de espacios (adaptación para las personas con dificultades de movilidad...)

- Adaptación de los medios (adecuar las pruebas escritas para las personas con discapacidad visual, ajustar las pruebas orales para las personas con discapacidad auditiva...)

LA ADAPTACIÓN DE TU PUESTO DE TRABAJO

■ ¿Qué es la “accesibilidad”?

Indica la facilidad con la que algo puede ser usado, visitado o accedido en general por todas las personas, especialmente por aquellas que poseen algún tipo de discapacidad. Se habla también de “**accesibilidad universal**”, que es “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible”. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los “ajustes razonables” que deban adoptarse.

■ ¿Qué es el “diseño para todos”?

Consiste en construir el espacio y diseñar productos y servicios que puedan ser utilizables por todos los ciudadanos con independencia de su capacidad funcional. Como esta capacidad funcional es muy variada, a veces es necesario desarrollar productos y servicios específicos, especialmente para personas con discapacidades más severas.

A estos productos y servicios se les denominan “**ayudas técnicas**”. Por ejemplo: todos los contenidos de una página Web deberían ser infoaccesibles, esto es, que estuvieran libres de barreras funcionales que impiden una navegación fácil y una lectura detallada de sus contenidos, empleando criterios de programación accesible (como las páginas que incluyen el sello W3C, etc).

Si quieres conocer una serie de criterios de infoaccesibilidad, puedes acudir a:
www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Observatorio_infoaccesibilidad/observatorio01.htm

Para que puedas desempeñar tu trabajo diario en las condiciones adecuadas y más favorables, existen muchas soluciones que eliminan las barreras físicas y/o arquitectónicas (siempre que estas soluciones no supongan una carga desproporcionada para la empresa):

■ En los espacios:

- En el puesto de trabajo (con dependencias bien señalizadas, adaptación del recorrido para llegar al puesto de trabajo, las puerta de acceso y los pasillos libres de obstáculos...)
- En las estructuras y construcciones: eliminar barreras arquitectónicas (disponiendo de aseos adaptados, ausencia de escalones y presencia de rampas...)
- En el mobiliario (montándolos a la altura adecuada, sin cableado suelto, con asideros accesibles,...)

■ En los medios:

- En los medios necesarios para la comunicación, la información y la señalización.
- En los medios necesarios para el manejo de bienes y productos.
- En los medios necesarios para mejorar el ambiente, la maquinaria y las herramientas.

■ En las personas:

- Contando con algún/a interlocutor/a especializado/a.
- Rodeándote de compañeros/as sensibilizados en materia de no discriminación.

*[En el apartado 4 de la guía, destinado a los empleadores y empleadoras, se puede encontrar más información sobre esos ajustes razonables obligatorios]

■ ¿Cómo debes solicitar un ajuste razonable?

El empleador debería preguntarte si lo necesitas, pero de todas formas debes pedírselo.

Lo ideal es que, en simultáneo con el empleador, puedas hacer un diagnóstico personalizado del entorno y los medios que vas a utilizar en tu puesto de trabajo, que identifiques las posibles barreras a su desempeño, y cuál puede ser la solución más razonable.

El proceso es informal y no es necesario que sea por escrito, aunque el empleador sí puede escribir una carta o memorando para ratificar que se le han pedido estas adaptaciones, y que se ha atendido esta petición.

LA IGUALDAD EN EL DESARROLLO DE TU CARRERA PROFESIONAL

Todos los trabajadores y trabajadoras debemos contar con la posibilidad de desarrollo en nuestra carrera profesional, y las personas con discapacidad deben hacerlo en las mismas condiciones, los mismos salarios y con las mismas oportunidades que el resto de sus compañeros y compañeras.

Eso significa que las empresas deben premiar en igualdad de condiciones el desempeño de nuestro trabajo promoviendo desde subidas de sueldo hasta la asignación de puestos de mayor relevancia o responsabilidad dentro de la empresa.

Además, todos los trabajadores y trabajadoras tenemos el mismo derecho a asistir a los cursos de formación continua que se impartan en la empresa. En este sentido, deberá adaptarse el material de formación a formatos accesibles para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

EL DERECHO A LA PROTECCIÓN JURÍDICA EN CASO DE DISCRIMINACIÓN

Si reconoces que puedes estar viviendo una situación de discriminación en cualquiera de las fases del itinerario laboral, cuentas con varios procedimientos que se pueden poner en marcha para velar por tus derechos como individuo y como trabajador o trabajadora.

En el próximo apartado se dan a conocer estos sistemas.

QUÉ HACER ANTE UN POSIBLE CASO DE DISCRIMINACIÓN

BUSCAR ASESORAMIENTO

Lo primero de todo, deberías ir a informarte y asesorarte sobre tu situación. Conocer si realmente estás siendo discriminado o discriminada y aprender qué puedes hacer y qué mecanismos existen para la defensa de tus derechos e intereses.

Para solicitar asesoramiento puedes acudir por ejemplo a:

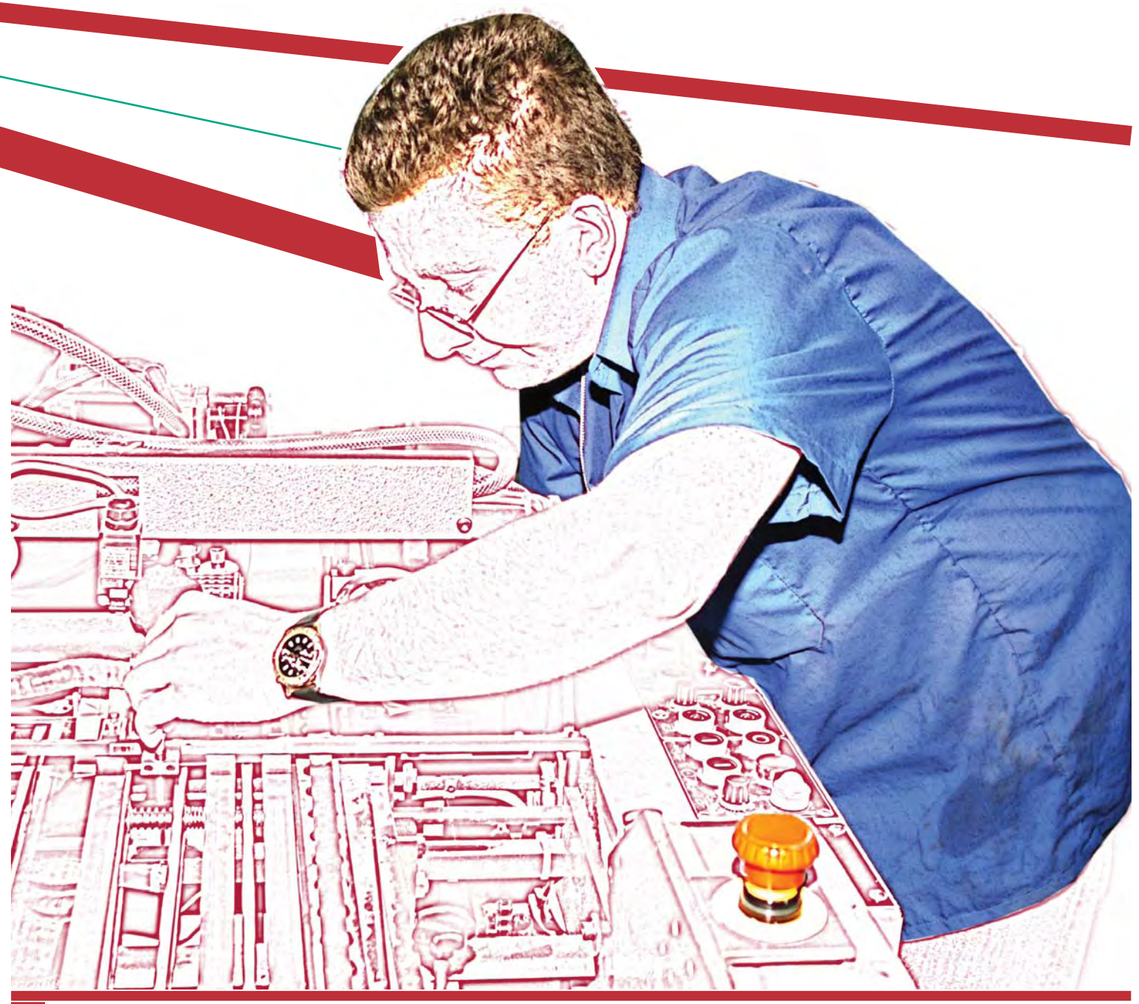
- CERMI
- COCEMFE (Servicios de asesoría jurídica, técnica y económica.)
- Tu Sindicato
- Defensor del Pueblo

*Puedes encontrar sus datos de contacto al final de la guía.

Hay muchas cuestiones que pueden aclararse o resolverse con la información, el asesoramiento y el consejo adecuado. Pueden entenderse mejor las situaciones por las que has pasado, saber cómo te ampara la ley y cuáles son las posibilidades de superar una situación de posible discriminación ante el empleo.

Para resolver posibles conflictos en materia de discriminación, la ley 51/2003 (la conocida como LIONDAU) establece medidas de defensa y tutela judicial para proteger a las personas con discapacidad afectadas. Asimismo y sin perjuicio de la legitimación individual de los afectados, las personas jurídicas legalmente habilitadas para defender los derechos de este colectivo podrán actuar en un proceso judicial en tu nombre.

Tras este primer paso, puedes decidirte por denunciar tu caso.



LA VÍA JURÍDICA

Debes acudir a ella cuando tengas indicios de que se han quebrantado tus derechos laborales por razón de tu discapacidad.

¿Quién puede ser objeto de demanda judicial?

Todas aquellas personas y entidades que discriminen por razón de discapacidad.
Tienes que expresar con claridad el objeto de tu denuncia y, en la medida de lo posible, aportar o documentar cualquier indicio discriminatorio.

¿Qué procedimientos existen dentro de la vía judicial?

- **Procedimiento contencioso-administrativo:**

  Se aplica cuando es el sector público, es decir, la Administración, la que ejerce la discriminación. En principio, las partes deben contar con un abogado que las asista. Si el recurso se tramita en un órgano colegiado (Salas de lo Contencioso-Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo), las partes deben contar obligatoriamente tanto con un procurador como con un abogado.

  Para comenzar con este procedimiento debe redactarse un escrito en el que se incluya: la identificación del que interpone el recurso y el órgano al que se dirige; la disposición, el acto, la inactividad o la actuación administrativa que se recurre; y la firma del abogado y, en su caso, la del procurador. A este escrito se acompañan aquellos otros que acrediten que se han cumplido los requisitos necesarios para poder interponer este recurso.

- **Procedimiento civil:**

  Puede realizarse a través de dos tipos de juicios: ordinario o verbal. La diferencia más evidente entre ellos, es que en el segundo los implicados deberán acudir al acto del juicio con las pruebas en las que basen sus pretensiones. En ese mismo acto el demandado deberá contestar a la demanda.

Tanto en la vía administrativa como en la civil existe lo que se llama "inversión de la carga de la prueba": Normalmente, cuando alguien sospecha que está siendo discriminado debe aportar pruebas y argumentos que lo justifiquen; en este caso ocurre lo contrario, y este procedimiento se invierte: debe ser la persona acusada quien presente esas razones para su defensa, mientras que la persona que denuncia simplemente debe manifestar el hecho, aunque es necesario que presente indicios.

● **Procedimiento laboral.**

Es el procedimiento común al que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras ante el incumplimiento de sus derechos laborales. Es especialmente aconsejable cuando la discriminación se produce en el contexto del empleo y la ocupación, que es el que nos interesa en esta guía.

La demanda se formula por escrito y debe contener: la identificación del órgano ante el que se presente, la identificación del demandante y la enumeración de los hechos. Si la demanda es admitida a trámite por el juez, se procederá al juicio.

● **Procedimiento penal.**

Sobre todo en el caso de infracciones muy graves tales como el acoso, la coacción, la amenaza, las represalias... que pueden ser faltas o delitos. Existen tres sistemas penales:

- **Juicio de faltas:** es el proceso penal rápido y sencillo, sin demasiadas formalidades, que tiene por objeto el enjuiciamiento de hechos de poca gravedad que son constitutivos de una falta penal. Es un procedimiento oral.
- **Procedimiento abreviado:** se penalizan las faltas que no supongan una privación de libertad superior a 9 años. Comienza con una denuncia o querella. También es un procedimiento oral.
- **Procedimiento ordinario:** en el caso de delitos que pueden suponer penas de privación de libertad superiores a 9 años. Incluye un juicio oral.

En general suele ser complejo denunciar un caso de discriminación laboral por esta vía, si no se cuenta con el asesoramiento adecuado, por eso es recomendable que sea ésta la última opción a manejar de entre todas las anteriores.

■ **¿Cuáles pueden ser algunas razones para denunciar?**

Los casos de discriminación no suelen hacerse públicos, pero darlos a conocer de una manera formal o informal es positivo porque:

- Puedes mejorar tu situación personal.
- Puedes ayudar a muchas otras personas que están igual que tú pero que no se atreven a denunciar su caso. Así, puedes servir como ejemplo para estos otros trabajadores.
- Tú también colaboras en la construcción de una sociedad más igualitaria.

La página Web del CERMI pone a disposición de todas y todos sus usuarios unos "modelos de denuncia" a presentar en dos de las posibles entidades en las que se puede hacer saber la situación de discriminación: Oficina Permanente Especializada y Defensor del Pueblo.

El enlace de acceso directo es:

http://www.cermi.es/CERMI/ESP/ (acudir al final de la página)

4 Si eres un empleador o empleadora

EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA

Ya en la LISMI (Ley 13/1982) se establecía que las empresas formadas por 50 trabajadores o más están obligadas a reservar un 2% de su plantilla para trabajadores con discapacidad.

En determinadas ocasiones en las que el cumplimiento de esta norma sea difícil, y de manera excepcional, se permite a las empresas acogerse a las denominadas medidas alternativas (R.D. 27/2000).

¿Cuándo se produce esa excepcionalidad?

- Cuando los Servicios Públicos de Empleo no puedan atender las ofertas de empleo de tu empresa con trabajadores/as con discapacidad, o bien sean estas personas las que rechacen tu oferta
- Cuando las empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas.

En ambos casos debe obtenerse un certificado de excepcionalidad emitido por los Servicios Públicos de Empleo.

¿Cuáles son las medidas alternativas?

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con una trabajadora o trabajador con discapacidad autónomo para el suministro a la empresa de materias primas, bines de equipo o maquinaria o servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donación o patrocinio de actividades de inserción laboral, creación de empleo, etc. a favor de personas con discapacidad desarrolladas por fundaciones o asociaciones de utilidad pública dedicadas a estos fines.

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A LAS NECESIDADES DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. LOS AJUSTES RAZONABLES

Según la Ley 51/2003 (LIONDAU), el empresario o empresaria que incorpore trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad a la plantilla de su empresa, por ley debe realizar los llamados "ajustes razonables", siempre que no supongan una "carga excesiva".

Los ajustes razonables son obligatorios en:

- El proceso de solicitud de empleo.
- Una vez contratado por la empresa.
- En la capacidad para disfrutar, en igualdad de condiciones, de los beneficios y privilegios del empleo.

En la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes. Por ejemplo, pueden consistir simplemente en una flexibilización de horario (para ir al médico, rehabilitación...) o en una redistribución del mobiliario.

Para conocer los ejemplos del tipo de ajustes razonables que deben realizarse de manera más específica, deben consultarse las siguientes fuentes:

- Portal Discapnet [www.discapnet.es],
- En el caso de las personas con discapacidad visual, remitimos al Centro de Investigación, Desarrollo y Aplicaciones Tiflotécnicas (CIDAT) [www.cidat.once.es].
- Libro Blanco I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores, del Instituto de Biomecánica de Valencia.
- La norma ISO 9000, expone detalladamente las ayudas técnicas para las personas con discapacidad.
- La Comisión norteamericana para la igualdad de oportunidades en el empleo [www.eeoc.gov/es/index.html] también ofrecen información a este respecto.

¿Cómo se determina si esa carga que supone la adopción de los ajustes razonables es "excesiva"?

Se tendrán en cuenta los costes financieros o de otro tipo, el tamaño de la empresa y la posibilidad de obtener una subvención pública o ayuda de otro tipo.

Se refiere no sólo al coste económico, sino también a la posibilidad de que la aplicación de los ajustes suponga perturbaciones excesivas para el funcionamiento normal de la empresa.

Algunos ejemplos de adaptaciones son las desarrolladas por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y el Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) en los proyectos ADAPTOFI y ADAPREC. Sus resultados se han plasmado en un material formativo multimedia (en formato CD-ROM) con el fin de que los diferentes profesionales que realizan adaptaciones dispongan de información tanto metodológica como práctica de casos reales. El CD-ROM puede descargarse de manera gratuita a través de las páginas del IBV **(www.ibv.org)** o del CEAPAT **(www.ceapat.org).**

Ejemplo 1: adaptación realizada para un varón de 23 años con artrogriposis múltiple congénita, cuya limitación principal era una movilidad muy reducida en las principales articulaciones de las piernas, tronco y brazos. Su trabajo requería un manejo intensivo del ordenador y las demandas más importantes se relacionaban con la coordinación de movimientos, el uso de los miembros superiores, la visión y algunos aspectos psicológicos. El entorno adolecía de una mala distribución y escasa amplitud del espacio de trabajo. Se detectaron desajustes referidos, sobre todo, al alcance y manipulación de objetos, y una serie de riesgos relacionados con las posturas forzadas de cuello, tronco y brazos. Estos problemas se resolvieron mediante un sistema de asiento especial, adaptado a la discapacidad del sujeto, que le permite acceder a los diferentes elementos del puesto. También se adaptó el ratón y el teclado de ordenador, y se incorporaron bandejas regulables para teclado y monitor. Por último, se instaló un sistema de control de entorno para encender el ordenador, la impresora, etc.

■ **Ejemplo 2:** se refiere a un puesto de manipulado. El trabajo requería precisión y movilidad de los miembros superiores y exigía una postura estática en tronco y cuello. El trabajador presenta una discapacidad intelectual media, asociada a parálisis cerebral infantil, lo que implica una movilidad y coordinación limitadas en miembros inferiores y superiores, así como una limitación en el procesamiento de la información. Los problemas detectados en este caso fueron una postura de trabajo incorrecta, la dificultad para alcanzar elementos o para despegar etiquetas adhesivas y problemas relacionados con la toma de pequeñas decisiones. Para solucionarlos o minimizarlos se implementaron las siguientes adaptaciones: silla de trabajo ergonómica, mesa de trabajo con reposapiés auxiliar regulable, soportes regulables para facilitar el alcance del material, un dispensador de etiquetas y un soporte para inclinar las cajas con piezas. También se proporcionó al trabajador un entrenamiento, refuerzo y mejora de sus habilidades socio-laborales

Para más ejemplos, se puede consultar este enlace: **http://www.imsersounifor.org/madrid/jornada/REPSOL.pdf**, en el que se explican otras experiencias de integración laboral de personas con discapacidad en una gran empresa.

También existe un **"Dossier de Elementos para la Autonomía personal" de la Fundación ONCE** que puede serte muy útil para conocer qué tipos de ajustes razonables existen. El enlace es: **www.fundaciononce.es/DosierAyudasFO/**

A estos efectos también se recomienda conocer, la aplicación denominada **Adecuación de Puestos de Trabajo, Recomendaciones y Ayudas Técnicas -APTRA-**. Es una herramienta informática interactiva desarrollada con criterios de accesibilidad en entorno web y creada para informar de las recomendaciones organizativas, del entorno y de adaptación de puesto que, en caso de ser necesario, contribuyen a la incorporación al trabajo de personas con discapacidad. Pone a disposición de empresarios o áreas de recursos humanos ejemplos reales de puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad con las adecuaciones que han precisado, a la par que les permite analizar y resolver sus propias situaciones para lo que cuentan con apoyo profesional experto permanente. Forma parte del proyecto global de integración laboral y mejora de la calidad del empleo de personas con discapacidad liderado por la Fundación ONCE con la cofinanciación de los Fondos Estructurales de la Unión Europea.

Puede accederse a ella a través del siguiente enlace con la página web de Fundación ONCE:
[**http://www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Ambitos_Actuacion/Accesibilidad/Cultura_Ocio/APTRA.htm**]

■ Qué NO son ajustes razonables ...

- El empleador o empleadora no tiene por qué eliminar las funciones principales del cargo de la persona trabajadora por motivo de su discapacidad.
- El empleador o empleadora no está obligado a rebajar los estándares de rendimiento que se aplican a los demás trabajadores y trabajadoras.
- No debe modificarse el horario de trabajo del empleado con discapacidad si esto impide al resto de sus compañeras y compañeros desarrollar su trabajo con normalidad.
- En lo que se considera la facilitación de ajustes razonables y medidas de acción positiva, el empleador o empleadora no tiene por qué proporcionar instrumentos de uso personal, tales como ortopedias, sillas de ruedas, anteojos, ayudas auditivas u otros dispositivos similares.
- El empleador o empleadora no debe disculpar actitudes violentas, indisciplinadas, etc, de un trabajador por tener discapacidad.
- Si el trabajador o trabajadora con discapacidad debe abandonar su puesto para su restablecimiento y recuperación, debe proporcionar una fecha aproximada para su vuelta, aunque a veces esto no es posible. En este caso, debe justificar que su ausencia no va a suponer una carga excesiva para la empresa.

■ Cuando el empleador o empleadora recibe la solicitud de ajuste razonable ...

Si la discapacidad o la necesidad de ese ajuste no son obvias, como empleador podrás pedir al trabajador que aporte documentación para justificar la solicitud de dichos ajustes razonables. Además, puedes preguntar al trabajador, en concreto sobre el tipo de ajuste que necesita.

■ ¿Está el empleador o empleadora obligado a proporcionar el ajuste razonable...?

El empleador o empleadora puede ofrecer otras alternativas a los ajustes razonables, y si hubiera dos ajustes requeridos por la persona con discapacidad trabajadora, puede elegir facilitar el menos costoso o menos complejo de aplicar, sin olvidar que debe cumplir la función por la que se dispone.

■ **¿Se debe preservar la intimidad del trabajador que solicite un ajuste razonable?**

Sí, porque las cuestiones referidas a la salud de los trabajadores y trabajadoras pertenecen a su ámbito privado.

Con esa discreción es útil comunicar a la plantilla de la empresa la obligatoriedad que tienen los empleadores de facilitar este tipo de ajustes a los trabajadores con discapacidad, incidiendo en que se trata de una política común para todas y todos, y no de un favor aislado para un trabajador o trabajadora en concreto.

■ **¿Dónde se puede acudir para adaptar el puesto de trabajo de tu empleado o empleada?**

- Empresas prestadoras de Servicios
- Mutuas.
- Organismos de la Administración.
- Centros Tecnológicos.
- Servicios de Intermediación Laboral.

Por ejemplo:

- Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT). [www.ceapat.org]
- Alianzas para el Desarrollo (ALIDES). [www.alides.net]
- Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM). [www.atam.es]
- Signalia – Servicios para la accesibilidad para personas con discapacidad auditiva. (Información a través de la Fundación CNSE).
- Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas (APTRA) [http://aptra.discapnet.es/aptra/Manuales/GUIA_DE_APLICACION_TECNICA_DE_ACCESIBILIDAD_A_LOS_CdT.pdf]
- Discabitat-Recursos para la discapacidad: Ayudas técnicas, equipamientos, etc- [http://www.discabitat.com/]

■ **¿Qué ayudas a los empleadores y empleadoras existen para la adopción de los ajustes?**

La LIONDAU (Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para las personas con discapacidad) en su artículo 7 establece que: las Administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables. A partir de ahí, en cada Comunidad Autónoma (a través de las Consejerías de Asuntos Sociales y/o Trabajo) se habilitan los canales específicos para que las empresas puedan acceder a este tipo de líneas de subvención.

Por ejemplo:

- Ayudas en la Comunidad Valenciana: [http://www.prop.gva.es/reportes/expdC.asp?id=1822#normativa]
- Comunidad de Murcia: Orden de 6 de abril de 2006, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad, y se realiza su convocatoria para el ejercicio 2006. Boletín de la Comunidad de Murcia de 27 de abril de 2006: [http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=1701&IDTIPO=240&VER_INFORMACION_COMPLETA=S&NOMBRECANAL=Personas%20con%20Discapacidad&RASTRO=c179$m2465]
- Ayudas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, Servicio Andaluz de Empleo: [http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/herramientas/sac/lstContenidos.asp?up=26&a=&pc=&c=39&numlist=10&i=0&indpag=1]

Además, la LISMI de 1982 en su artículo 38 establece que la accesibilidad y adaptación de los centros de trabajo, podrá acogerse a ayudas específicas, que deben incluirse dentro del ámbito de las políticas activas de empleo. Dentro de los tipos de contrato aplicables a personas con discapacidad se consideran ayudas para la adaptación del puesto de acuerdo a las siguientes modalidades :

TIPO DE CONTRATO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS
INDEFINIDO	Estar reconocido como persona con discapacidad	Subvención de 901 euros
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	Tener discapacidad reconocida y estar registrado en oficina de empleo	Subvención de hasta 1.803 euros

[Fuente: Libro Blanco I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores]

Podrás encontrar más información y orientación sobre estas ayudas consulta en la Consejería correspondiente de tu CCAA., consulta el directorio en: **http://www.accesible.es/publicas.htm**

■ **¿Qué profesionales intervienen en la adaptación de los puestos de trabajo?**

- Terapeutas ocupacionales
- Fisioterapeutas
- Trabajadores sociales
- Médicos de empresa
- Psicólogos
- Ergónomos
- Técnicos de inserción sociolaboral
- Técnicos en prevención de riesgos laborales

En todo caso, es la persona con discapacidad quien mejor puede ayudar al empresario o empresaria a identificar cuál es la mejor solución en cuanto a la adaptación de su puesto de trabajo.

LA ACCIÓN POSITIVA Y OTRAS MEDIDAS DE APOYO ESPECÍFICAS

Además de las medidas establecidas obligatoriamente por ley (que son todas aquéllas que hagan falta para evitar la discriminación atendiendo a la necesidad de hacer accesible el entorno de trabajo, eliminar los obstáculos o realizar los ajustes razonables que sean precisos) existen otra serie de medidas voluntarias
(que son las que pueden venir bien para compensar las posibles situaciones de desventaja o para prevenirlas en un futuro) que vuestros empleadores y empleadoras pueden poner en marcha, y que sirven para facilitar aún más vuestra incorporación y desempeño laboral.

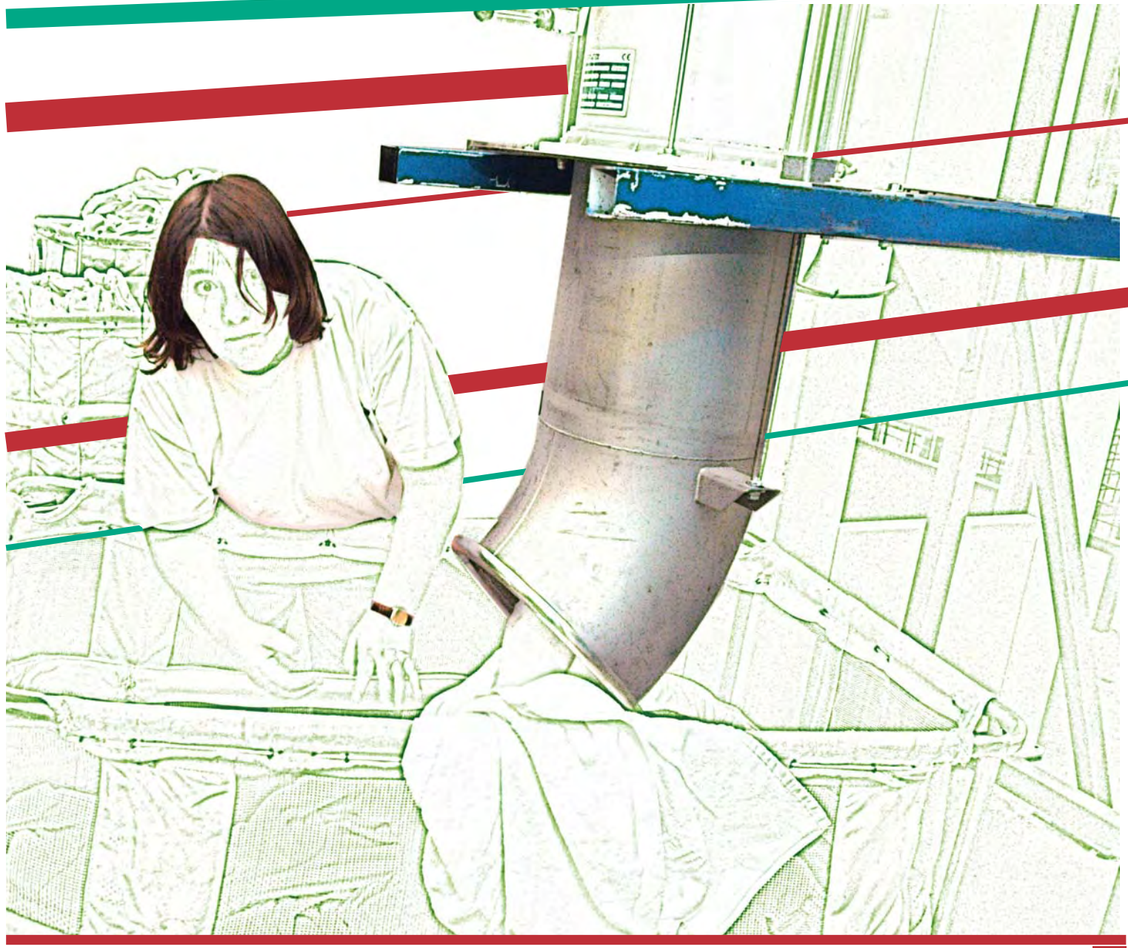
Pueden ser:

- Apoyos complementarios (de tipo económico, técnico, asistencia personal, servicios especializados, etc.).
- Normas que establecen pautas de funcionamiento y procedimientos sancionadores en caso de incumplimiento.
- Criterios/decisiones que favorezcan o prioricen la presencia de trabajadores con discapacidad.
- Prácticas determinadas (ejemplo: incluir a personas con discapacidad en comités de toma de decisiones de la empresa, sensibilizar a la plantilla en materia de lucha contra la discriminación, apostar por la innovación tecnológica en la empresa, etc.).

Las acciones positivas son estrategias por las que tratan de compensarse las desigualdades que existen hacia ciertos colectivos, entre ellos el de las personas con discapacidad

"Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad."
[Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Art. 8]

"Podrán consistir en apoyos complementarios y normas (...) ayudas económicas, técnicas, asistencia personal, servicios especializados, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación..."
[Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Art. 9]



OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS PARA LA EMPRESA

Desde la perspectiva del principio de igualdad de trato en el empleo para las personas con discapacidad, una empresa socialmente comprometida es aquélla en la que se facilita la integración laboral de las personas con discapacidad, y en la que se ayuda a la plena incorporación de estas personas en el mercado de trabajo.

Hay que diferenciar cuándo un empresario o empresaria se acoge a este principio obligado por la ley (cumplimiento de la cuota de reserva de plazas y ajustes razonables) y cuándo lo hace de forma **voluntaria**; sólo en este segundo caso su empresa será "socialmente responsable"·

MÁS ALLÁ DE LA OBLIGATORIEDAD

La Igualdad de Trato es un elemento de Responsabilidad Social Corporativa donde una empresa apuesta por la integración de trabajadores con discapacidad en su plantilla no sólo por obligación (a través de las cuotas), imagen, beneficio económico o búsqueda de negocio. Cada vez más se va introduciendo esta cultura empresarial, aunque es cierto que los empresarios y empresarias saben el impacto positivo que puede tener en la opinión pública y lo que puede favorecer su imagen.

Además de aplicar estas políticas, es necesario comprobar si su implementación ha sido correcta, y medir su impacto.

BENEFICIOS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En general, puedes mejorar la imagen de tu empresa frente a tus clientes, empleados, y la propia competencia. Incluso puedes incrementar tus beneficios e influir positivamente en tus resultados.

En concreto:

- Fidelizas a tus clientes.
- Atraes a inversionistas.
- Aumentas los niveles de satisfacción de los empleados.
- Mejoras la relación con el entorno e incrementas la influencia de la empresa en la sociedad.
- Reduces los costes operativos. Por ejemplo, las acciones dirigidas a rebajar la contaminación del medio ambiente pueden reducir los gastos.
- Te posicionas y diferencias la marca frente a la competencia.
- Puedes acceder e influir positivamente en líderes de opinión.
- Mejoras el margen o beneficio financiero de la empresa.
  Según un estudio las empresas que siguen códigos éticos tienen un beneficio de dos a tres veces superior de aquellas que no.
- Incrementas las posibilidades de acceso al capital; cada vez más se ofrecen mayores cantidades de dinero orientadas a la ética, la mejora de medio ambiente y los programas de responsabilidad social.

QUÉ PUEDEN OFRECER LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

- Su voluntad de ser uno más.
- Su ilusión de participar en un proyecto en el que se les considera igual de válidos que al resto.
- Su conocimiento.
- Su experiencia.
- sus ganas de conocer y tratar con otros compañeros y compañeras.
- ...

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Ante todo, es fundamental implantar una política de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades.

Esta política puede ponerse en marcha a través de una serie de actuaciones que, como empresaria o empresario comprometido, puedes incorporar a la práctica habitual de tu empresa. Por ejemplo:

- Comprobar si todos los requisitos exigidos para acceder a un puesto de trabajo son esenciales y no están fomentando la discriminación.
- Contar con mecanismos confidenciales de sugerencias, quejas y denuncias para cualquier persona empleada en la empresa. Es muy útil para detectar y denunciar los casos de discriminación por acoso.
- Realizar cuestionarios de satisfacción laboral anónimos. Si se incluye de manera explícita alguna cuestión sobre discapacidad debe argumentarse el por qué.

- Analizar las causas del absentismo laboral.
- Señalar las personas con discapacidad que hay en la plantilla, y analizar los datos en el tiempo. Así, se pueden establecer comparaciones anuales, por ejemplo.
- Analizar y llevar a cabo un seguimiento del colectivo de los trabajadores con discapacidad (la permanencia, el índice de rotación, la retribución,) y establecer una comparación con el resto de la plantilla.
- Informar y sensibilizar acerca de la política de igualdad de oportunidades y de trato en todos los niveles operativos
- Contabilizar las acciones de sensibilización y de concienciación que se hayan puesto en marcha.
- Cuantificar los empleados formados en materia de no discriminación.

Saber manejarse en el trato diario con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad también es fundamental para que ellos y ellas se sientan integrados y considerados como cualquiera de sus compañeros y compañeras. Por eso, te proponemos unas pautas sencillas de comportamiento.

CONSEJOS PARA DIRIGIRSE A UN TRABAJADOR/A SORDO/A O CON HIPOACUSIA:

- Puedes llamar su atención tocándole levemente en el hombro, y no empieces a hablar hasta asegurarte de que te está mirando.
- Míralo al hablar, porque muchas personas sordas se apoyan en la lectura de los labios para entender lo que se está diciendo.
- Vocaliza pero sin gritar, y habla despacio, pero con normalidad, construyendo frases cortas, correctas y simples.
- Puedes ayudarte con un gesto o escribiendo las palabras.
- Si la persona sorda no logra comprenderte, busca un sinónimo más fácil para entender a través de la lectura de los labios, o haz frases sencillas.
- Las personas con discapacidad auditiva pueden no captar las ironías, así que si se trata de una broma házselo saber.
- Informa al resto de la plantilla sobre las pautas de comportamiento básicas para que puedan relacionarse con esta persona de forma natural.
- Trata de que la comunicación escrita sobre datos, reuniones y cualquier tema importante esté siempre por escrito.
- Intenta que en las reuniones todas y todos los participantes estén posicionados en lugares visibles.

CONSEJOS PARA DIRIGIRSE A UN TRABAJADOR/A CON DISCAPACIDAD VISUAL:

- Se le debe preguntar si necesita ayuda al desplazarse por la oficina y en ese caso le ofreceremos el brazo.
- Se le debe informar de la distribución del espacio y avisarle si hay algún cambio en la ubicación del mobiliario y otros materiales.
- Para una persona con discapacidad visual el orden es fundamental, porque se orientan en función de un orden establecido.
- Si te alejas del trabajador o trabajadora con discapacidad visual avísale, porque puede no darse cuenta si no identifica el ruido.
- Mejor que los adverbios de lugar (aquí, allí…) dar otras referencias como “a tu izquierda, “en la pared de tu derecha”…
- Tratar de sustituir la información no verbal por respuestas sonoras y muy descriptivas.
- Utiliza de forma normal palabras como “ciego”, “invidente”, “ver” o “mirar”, porque las personas ciegas las usan de igual forma que los demás.
- Cuando se les ofrece algo hay que ponérselo en la mano diciéndole lo que es o dejándolo en un sitio bien indicado.
- Si el trabajador pide que se le lea algo, debe hacerse de forma literal evitando incluir juicios de valor o tratando de resumir el contenido.
- Al usar pizarra o transparencias, se debe leer en voz alta el contenido y ofrecer a la persona ciega la posibilidad de grabar la charla.
- Permitir el uso de recursos tiflotécnicos (ayudas técnicas aplicadas a las personas con discapacidad) y mecanismos de trascripción en braille.

SI TU TRABAJADOR O TRABAJADORA CAMINA DESPACIO O USA MULETAS:

- Ajusta el paso al suyo.
- Evita posibles empujones.
- Ayúdale si debe transportar objetos o paquetes.
- No le separes nunca de sus muletas.

SI UTILIZA SILLA DE RUEDAS:

- Para dirigirse a la persona hay que situarse enfrente y a la misma altura (sentados).
- Si no se conoce el funcionamiento de la silla de ruedas, hay que preguntar cómo ayudarle.
- Hay que dirigirse siempre a la persona que va en la silla y no a su acompañante.

PARA DIRIGIRSE A UN TRABAJADOR/A QUE TIENE ALTERACIONES DEL COMPORTAMIENTO

- Dar instrucciones precisas.
- Comunicarse de manera clara y concisa.
- Evitar discutir y las situaciones violentas.
- Evitar un lenguaje corporal amenazante o agresivo.
- Respetar su espacio personal (especialmente en momentos de agresividad de la persona).
- Tratar de adaptarse y comprender las situaciones de crisis.
- Minimizar el estrés.
- Dignificar y respetar.
- Facilitar su independencia y autonomía
- Normalizar su situación.

PARA DIRIGIRSE A UN TRABAJADOR/A CON DIFICULTADES DE COMPRENSIÓN O QUE POSEE UNA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

- Dirigirse directamente a la persona en vez de al acompañante. En caso de que sea necesario, debe esperarse a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.
- Hay que ser naturales en la forma de hablar.
- Tratar a la persona siempre con respeto (no tratándolos como si fueran niños, por ejemplo).
- Debe limitarse la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva solo o sola en todas las actividades posibles.
- Evitar la infantilización (por ejemplo, con el uso de diminutivos ...)
- Animar a otras personas para que hablen directamente con las personas con retraso mental.
- Hacer todo lo posible para introducir en la conversación a la persona con discapacidad psíquica, aunque ésta tenga alguna dificultad para expresarse.
- Escuchar y respetar sus opiniones.
- Evitar ponerse nervioso si de forma inconsciente se usan expresiones que puedan relacionarse con la discapacidad psíquica; ellos también las usan en ocasiones.

- Respetar la intimidad y la dignidad de las personas con retraso mental (evitar, en la medida de lo posible, estar presentes cuando se visten o desvisten, etc)
- Mostrar a la persona con retraso mental no sólo como receptora de información, sino también con capacidad para aportar cosas.
- Evitar una posible percepción de superioridad sobre la persona con discapacidad intelectual: se les debe proponer, no imponer.
- Hay que ser pacientes, saber escuchar, estar abiertos a nuevas formas de comunicación, como la no verbal.
- Hay que rechazar los estereotipos: evitar presentar cualquier tipo de característica física como factor determinante de la personalidad.
- Hay que reconocer el derecho de autodeterminación que tienen, también, las personas con disminución psíquica. Esto significa apoyarlas en la adquisición de habilidades necesarias para escoger o decidir.

En definitiva, no hay que olvidar que, como cualquier trabajador, la persona con discapacidad tiene la capacidad de poder ofrecer sus conocimientos, experiencia, sus ganas... de una forma digna.

CÓMO CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Si eres un empresario o empresaria que ha decidido incluir trabajadores con discapacidad entre sus personas empleadas, pero no sabes cómo empezar el proceso, un primer paso puede ser recurrir a alguno de estos procedimientos:

- **Acudir a Fundosa Social Consulting**, que es la empresa de recursos humanos de la Fundación ONCE con una extensa implantación territorial, especializada en la inserción laboral de personas con discapacidad.[http://www.fsc.es/fsc/] la cual dispone de una gran bolsa de demandantes de empleo y larga experiencia en la intermediación laboral con las empresas españolas.

■ **Solicitar información en las entidades de representación de las personas con discapacidad.**

Estas asociaciones u organizaciones disponen de amplia información y proporcionan orientación especializada. Éstas podrían ser las más significativas:

- **Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad**
- **CERMI** (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)
- **ONCE** (Organización Nacional de Ciegos Españoles)
- **COCEMFE** (Confederación de la Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España)
- **PREDIF** (Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos)
- **FEAPS** (Confederación Española de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual)
- **ASPACE** (Asociación de Paralíticos Cerebrales de España)
- **FIAPAS** (Confederación Española de Padres y Familiares de Sordos)
- **CNSE** (Confederación Nacional de Personas Sordas)
- **FEAFES** (Confederación Española Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental)

■ **Acudir a los Servicios Públicos de Empleo y Agencias de colocación de tu Comunidad Autónoma.**

Como cualquier persona que está en proceso de búsqueda de empleo, las que tienen discapacidad deberían estar inscritas en sus servicios públicos de empleo (SPE) correspondientes.

Las Oficinas de Empleo son instrumentos de asesoramiento e intermediación para la empresa pero también para el demandante de empleo.

Las empresas pueden informarse del proceso de contratación, de las medidas que existen de fomento del empleo ... Y las personas que buscan trabajo, tienen a su disposición servicios de intermediación laboral, orientación profesional y formación ocupacional, entre otros.

■ **Otros datos de interés:**

Existe un directorio útil de entidades que trabajan por la inserción de personas con discapacidad:
www.madrid.org/staticFiles/site_102825521/cit_13710/Centros%20Especiales%20de%20Empleo%20Junio%202004.pdf
y un portal de servicios de intermediación de empleo especializado en personas con discapacidad:
http://www.mercadis.com/bolsaempleo/ofertas.jsp

Los CAIL (Centros de Apoyo a la Intermediación laboral) son centros colaboradores de los Servicios Regionales de Empleo que pueden asesorar e informar de forma especializada en materia de discapacidad a trabajadores y trabajadoras y a demandantes de empleo inscritos en dichos servicios de empleo y apoyar de forma gratuita a las empresas que quieren contratar a personas con discapacidad. Ejemplo de un CAIL en Madrid: http://www.fesorcam.org/formaempleo.html

*[Existe un listado de entidades representativas y su forma de contacto al final de la guía.]

CON QUÉ INCENTIVOS Y AYUDAS CUENTAS PARA CONTRATAR A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

La legislación española vigente establece diversos incentivos laborales y fiscales para la contratación de personas con discapacidad, incluyendo algunos relativos al empleo autónomo y al empleo con apoyo para trabajadores con más del 33% de grado de minusvalía.

Los empresarios pueden disfrutar de incentivos al contratar a trabajadores o trabajadoras con discapacidad en el supuesto de contratos indefinidos ordinarios, contratos temporales de Fomento de Empleo, contratos para la formación, contratos en prácticas o de interinidad. En ese mismo sentido, existen también ayudas a la creación de enclaves laborales, al fomento de la contratación indefinida, a la integración en Cooperativas y Sociedades Laborales o a la contratación en Centros Especializados de Empleo (CEE).

Adicionalmente, los empresarios podrán beneficiarse de deducciones de carácter fiscal cuando creen puestos de trabajo o realicen aportaciones a patrimonios protegidos, así como cuando incurran en gastos de formación profesional o realicen actividades de investigación y desarrollo en pro de las personas con discapacidad.

Asimismo, se han establecido incentivos al empleo autónomo de las personas con discapacidad como, por ejemplo, las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social, la reducción fiscal en el rendimiento neto de actividades económicas, o las subvenciones parciales de los intereses bancarios, también para las inversiones de capital fijo.

Por otro lado, en julio de 2007, se creó, mediante el RD 870/2007, de 2 de julio, el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, que incluye subvenciones específicas para financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de preparadores laborales por parte de las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Para ampliar esta información, podéis consultar el folleto con todos los incentivos laborales y fiscales mencionados, así como con ejemplos de empresarios que ya han contratado a personas con discapacidad
[http://www.fundacionONCE.es/WFO/Castellano/Publicaciones/Biblioteca/Bibliografia_detalle?ID_Biblio=269]

5

Si eres un o una profesional implicado en la integración de las personas con discapacidad y/o dedicado a la defensa de sus intereses como trabajadores y trabajadoras

A continuación, ofrecemos una serie de propuestas destinadas a los y las profesionales encargados de fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad, y que velan además porque ésta se realice desde el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Estas recomendaciones también van dirigidas a los y las profesionales que se dedican a la defensa de este derecho, y que se enfrentan de forma directa con casos de discriminación por discapacidad.

La intención es promocionar la integración laboral desde la igualdad con el fin de prevenir posibles casos discriminatorios, y colaborar en la mejora y en el refuerzo del asesoramiento y la ayuda a las personas con discapacidad cuando han resultado afectadas por la discriminación en su entorno de trabajo.

QUÉ DEBES SABER:

- Si trabajas en una asociación de representación de personas con discapacidad ...
- Si eres orientador/a laboral ...
- Si eres trabajador/a social ...
- Si trabajas en un sindicato ...

Pueden ser los profesionales que las personas con discapacidad consideran más cercanos y accesibles a la hora de necesitar recibir información y asesoramiento sobre cualquier cuestión, también si está referida al contexto laboral. Por eso mismo, estos expertos y expertas deben tener la preparación adecuada para recibir a las personas y saber ofrecerles el trato y la atención necesaria.

Entre las cosas que posiblemente puedan preguntar las personas con discapacidad en una asociación u organización de este tipo o a los profesionales orientadores, pueden estar:

- Qué deben hacer si desean trabajar: qué empresas, cómo presentarse a ellas ... Muchos de ellos y ellas nunca se han enfrentado al hecho de insertarse laboralmente, y necesitan todo tipo de consejos y ánimos.
- Cuáles son los incentivos y ayudas que puede haber si desean trabajar.
- Cuáles son los derechos que poseen como trabajadores, y como trabajadores con discapacidad.
- Cuáles son las obligaciones que las empresas tienen con ellos (adopción de ajustes razonables, cumplir con la cuota o en su defecto acudir a las medidas alternativas ...). Puede ser interesante mostrarles alguna buena práctica de alguna empresa que haya favorecido de mayor manera la inclusión laboral de este colectivo.
- Por otra parte, si acuden a una Asociación porque piensan que están siendo discriminados en su trabajo, se les debe explicar qué es la discriminación y los diferentes tipos de discriminación que existen y tratar de comparar su caso particular con éstas formas discriminatorias, y así ratificar si esa situación vejatoria es tal. Además, debe hacérseles conocedores de sus derechos como trabajador.
- Una vez identificada la posible discriminación se les debe aconsejar de las diferentes vías que existen o procedimientos de defensa de estos derechos.

A las personas con discapacidad debe prestárseles una atención personalizada pero nunca desde la actitud paternalista ya que, aunque necesiten ayuda y consejo, no debe crearse en ellos y ellas sentimientos de victimismo, inferioridad o culpabilidad. Todos y todas en algún momento podemos sufrir discriminación: por ser mujeres, por ser demasiado jóvenes, demasiado mayores, por no hablar algún idioma en concreto e, incluso, las personas que trabajan a partir de su imagen (actores, modelos) por ser muy altos o demasiado bajos, etc ...

El trabajo es una herramienta imprescindible para que todas y todos adquiramos independencia económica, pero también autonomía personal y reconocimiento social. En el caso de los colectivos con mayor riesgo de ser discriminados esto adquiere más importancia, por eso hay que animarles, hay que enseñarles los beneficios –no sólo económicos sino también personales –que puede suponer que trabajen. Pero, en este sentido, hay que hablarles con sinceridad, mostrando lo positivo y lo negativo, las facilidades y dificultades que tiene –para todas y todos los trabajadores en general - integrarse en el mercado laboral.

Si no conoces aún el **Método Estrella,** te recomendamos que visites: **http://www.seg-social.es/imserso/masinfo/i0_estrella.html.**

El Método Estrella está especialmente destinado a los profesionales que os dedicáis a la orientación laboral de las personas con discapacidad, y se trata de un sistema de valoración, orientación e inserción laboral.

Si trabajas en el Servicio Público de Empleo...

Es fundamental que las personas con discapacidad demandantes de empleo queden registradas en alguna base de datos, porque así es más sencillo que puedan encontrar un empleo acorde con sus gustos y perfiles. Aún así, no todas las personas en esta situación se inscriben en sus Servicios Públicos de Empleo correspondientes, por varios motivos. Entre otros, porque piensen que reconocer su situación va a suponer un obstáculo en su búsqueda de trabajo.

Por eso, es necesario hacer un esfuerzo por tratar la discapacidad del demandante o de la demandante de empleo como otra variable más. Así, el o la demandante con discapacidad no se sentirá cohibido ni discriminado por este hecho.

También es de mucha utilidad que tengas conocimiento del tipo de habilidades que ofrece la persona, qué tipo de ajustes razonables necesitaría para desempeñar la ocupación para la que está preparada, qué tipo de puestos no puede o no está dispuesta a ocupar y qué condiciones de flexibilidad mínima requiere (ejemplo: acudir a revisión médica cada mes).

Si trabajas para la Inspección de Trabajo ...

Desempeñas un importante papel a la hora de conseguir inculcar la dinámica de igualdad en el empleo en las empresas en las que desarrollas tu actividad. Para ello:

- Debes dominar el conocimiento de las obligaciones legales específicas de los centros de trabajo hacia los trabajadores con discapacidad.

Ya sabes que existen medidas voluntarias, pero hay otras que deben cumplirse por ley:

- Cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo (2% en la empresa privada y 5% en la empresa pública).
- Adopción de los ajustes razonables.

- Sigue siendo necesaria la sensibilización y la formación en la igualdad de trato en el empleo para personas con discapacidad, así que una idea interesante por la que además tú podrás realizar tu trabajo con mayor conocimiento de causa, es acudir a cursos de formación específicos sobre el tema.

  Si no existe esta formación en tu entorno laboral puedes proponerla, porque la igualdad de trato es una cuestión cada vez más necesaria y requerida desde todos los agentes implicados con el trato igualitario hacia el sector de población de las personas con discapacidad y, por supuesto, también por ellas mismas.

- Muchas veces, el problema es que los empresarios y empresarias no disponen de información suficiente y clara acerca de estas obligaciones, así es que puedes actuar también como elemento sensibilizador y educador explicándoles su existencia, su finalidad y la manera de actuar.

  Pero aún así, procura ser estricto o estricta en las denuncias de los casos de no cumplimiento de estos mínimos para favorecer la igualdad de trato. Si a partir de la intervención en algún caso especialmente significativo se difunde la noticia de que la Inspección de Trabajo actúa eficazmente en esta materia, puede conseguirse un impacto muy positivo entre muchas otras empresas.

Si trabajas en el terreno de la abogacía, la fiscalía o la judicatura...

- Debes dominar el conocimiento de las vías legales de defensa de los derechos de las y los trabajadores con discapacidad, e intenta adaptar de forma justa su aplicación a cada caso concreto que pueda presentarse.

- Reconoce los procedimientos más apropiados para la defensa del principio de Igualdad de Trato.

- Estate al corriente de las especificidades reglamentarias que existen en la tutela de los derechos de las personas con discapacidad, tales como la inversión de la carga de la prueba.

- Puede resultar interesante que acudas a cursos de formación específicos.

- La legislación más relevante en esta materia, y que deberías conocer es la que sigue.

Normativa comunitaria:

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Artículo 14: Prohibición de discriminación
- Tratado de la Unión Europea (Amsterdam). Artículo 13: Extensión de las causas de discriminación.
- Directiva 2000/43. Aplicación del principio de igualdad de trato a las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78. Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Libro Verde para la Igualdad y la No Discriminación en la Unión Europea ampliada.
- Ratificación del Tratado de Constitución Europea. Artículo 2: La no discriminación es un valor fundamental de la Unión.

Normativa nacional:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

- RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- RD 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Orden TAS/736/2005, de 17 de marzo, por la que se regula la estructura y funcionamiento de la Oficina Permanente Especializada del Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Orden PRE 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
- RD 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a efectos de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Y, aunque no es específica en la materia, también la Constitución de 1978, en sus artículos 9.2 y 49 hace referencia a la igualdad de oportunidades y derechos de las personas con discapacidad. En este sentido, también conviene que tengas presente toda la legislación citada en la página 13 de esta Guía.

Si trabajas en un sindicato...

- Junto con las asociaciones, probablemente el sindicato es uno de los primeros lugares donde las personas con discapacidad que han sufrido discriminación acudan a informarse, así que trata de clarificar, orientar, escuchar y también tranquilizar a quien acuda a ti en una situación de discriminación laboral.

- Piensa, además, que el sindicato es el lugar donde se tratan directamente cuestiones laborales, así que la información que se proporcione debería ser la apropiada y de calidad.

- Conviene que sepas tratar cada caso e intentar adaptar la situación a las posibles vías de solución que existen.

- Debes conocer la normativa que existe en cuanto a los derechos y defensa de los trabajadores con discapacidad.

6 Referencias de utilidad

SI QUIERES DEFENDER TUS DERECHOS COMO TRABAJADOR O TRABAJADORA

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
Tribunal Constitucional	915 50 80 00 buzon@tribunalconstitucional.es	Horario: De lunes a viernes, de 09:30 a 15 horas Abierto todos los días hábiles, incluso durante el mes de agosto. El mes de agosto es inhábil a efectos jurisdiccionales.
Inspección de Trabajo: (Servicios Centrales)	913 63 00 00 webitss@mtas.es http://info.mtas.es/itss/web/index.html	
Defensor del Pueblo	914 32 79 00 registro@defensordelpueblo.es http//www.defensordelpueblo.es/index.asp	

SI ERES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD QU QUIERE INFORMARSE O ASESORARSE EN CUESTIONES DE EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
INEM (Servicios Centrales)	915 85 98 88 www.inem.es	Servicios de Empleo Autonómicos. Por ejemplo: -Servicio de Empleo de la Comunidad de Madrid: 91 580 54 00/54. -Servicio Andaluz de Empleo: webmaster-cem@juntadeandalucia.es. Servicios centrales: 902 50 15 50 -Servicio de empleo de Cataluña: http://www.gencat.cat/treball/ambits/ocupacio/feina/soc/index_es.html

BOLSAS DE EMPLEO Y OTROS RECURSOS

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
COMINET	965 25 71 87 cocemfealicante@ono.com www.cominet.org	Red de Comunicación e Información de recursos para personas con discapacidad.
Fundosa Social Consulting	914 68 85 00 fsc.atencion.cliente@fsc.es www.fsc.es	
Mercadis	www.mercadis.com/index.jsp	
NEE (Necesidades Educativas Especiales)	www.needirectorio.com	Web de recursos para personas con discapacidad

ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
Fundación ONCE	dae@fundacionONCE.es www.fundacionONCE.es	
CERMI	913 60 16 78 cermi@cermi.es www.cermi.es	
Real Patronato de la Discapacidad	917 45 24 53 sgrealpatronato@mtas.es www.rpd.es	
Consejo Nacional de la Discapacidad	913 63 70 00 www.mtas.es/sec_as	
Oficina Permanente Especializada, perteneciente al Consejo Nacional de discapacidad.	913 63 51 83 -913 63 52 60 -913 63 50 93 Fax: 91 363 50 74 ope@mtas.es	Horario de atención al público: De lunes a viernes de 9 a 14,30 previa petición de cita.
ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)	915 77 37 56. soi@once.es www.once.es	

ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
CNSE (Confederación Nacional de Sordos Españoles)	913 56 58 32 www.cnse.es	
FIAPAS (Confederación Española de Padres y Familiares de Sordos)	915 76 51 49 www.fiapas.es	
FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual)	915 56 74 13 feaps@feaps.org www.feaps.org	
COCEMFE (Conf. Coord. Estatal de Minusválidos Físicos de España)	917 44 36 00 www.cocemfe.es	
PREDIF (Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos)	913 71 52 94 predif@predif. net www.predif.org	

ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
FAMMA (Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y orgánica de la Comunidad de Madrid)	915 93 35 50 www.famma.org	
ASPACE (Asociación de Paralíticos Cerebrales de España)	915 61 40 90 www.aspace.org	
FEAFES (Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental)	915 07 92 48 feafes@feafes.com www.feafes.com	
AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo)	934 17 76 67 AESE@infonegocio.com www.usal.es/~inico/Aese/	Organización creada para facilitar a las personas con discapacidad su inclusión en el mercado laboral.
AET (Asociación Española del Teletrabajo)	www.aet.es	Asociación dedicada a la implantación del teletrabajo. Tiene entre otros, un servicio de asesoría psicológica (tupsicoasesor@elpsicotaller.com) y asesoría jurídica (consultoria@asidep.org)

SINDICATOS

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
CCOO (Comisiones Obreras)	917 02 80 00 www.ccoo.es	Área de Política Social: 91. 7028000
UGT (Unión General de los Trabajadores)	915 89 71 00 info@cec.ugt.org www.ugt.es	Departamento de Servicios Sociales: 91. 5897630

ASOCIACIÓN DE COLEGIOS PROFESIONALES

En Internet existen páginas web que remiten a colegios y asociaciones profesionales. Te proponemos algunos ejemplos de enlaces:

http://www.educaweb.com/educaclub/buscador/asp/br-0204-colegios_profesionales__gremios_y_asociaciones_de_empresarios_as.html
www.canalfiscal.com/Asociaciones.htm
www.gruposantander.es/particulares/prof/par_prof_col_a.html

SI ERES EMPLEADOR O EMPLEADORA

ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
(CEAJE) Confederación Española de Jóvenes Empresarios	914 35 09 05 ajeconfederacion@ceaje.es http://www.ceaje.com/	Teléfono de atención al joven empresario: 902 310 312
CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social)	915 93 04 12 info.@cepes.org www.cepes.es/	

BOLSAS DE EMPLEO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
(Mercadis) Mercado de empleo para personas con discapacidad	www.mercadis.com/index.jsp	
Fundosa Social Consulting (F. ONCE)	www.fsc.es	Consultora experta en recursos Humanos y Organización de empresas, formación e integración de personas con discapacidad.

CENTROS DE INFORMACIÓN Y PROCURACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
CEAPAT (Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas)	913 63 48 00 Teléfono de texto: 917 78 90 64 ceapat@mtas.es www.ceapat.org	Entre otras cuentan con las áreas de Arquitectura Accesible, e Información y Asesoramiento de Ayudas Técnicas.
ALIDES (Alianzas para el Desarrollo)	916 66 06 47 info@alides.net www.alides.net	
ATAM (Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos)	Teléfono (para socios): 900 50 26 50 www.atam.es	

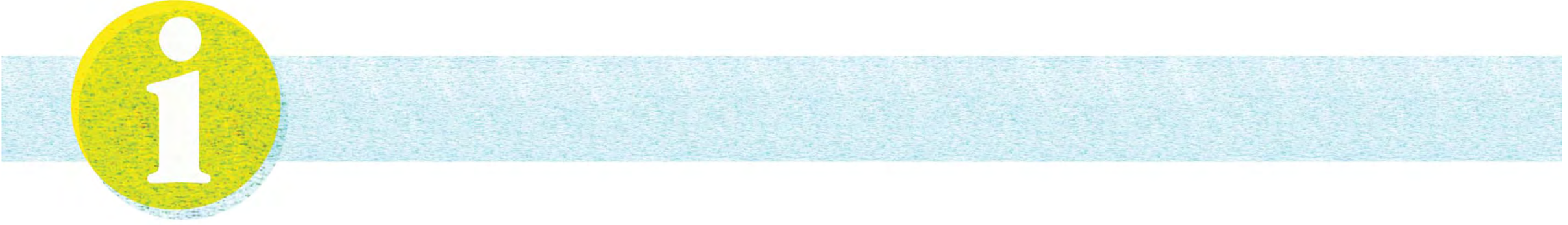
CENTROS DE INFORMACIÓN Y PROCURACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
Servicios para la accesibilidad-Signalia (Información a través de la Fundación CNSE)	913 56 58 32 cnse@cnse.es www.cnse.es	
Otros recursos (Webs ...)	http://sid.usal.es:8080/MapaNacional.asp	Mapa Nacional de servicios para la discapacidad.

SI ERES UN O UNA PROFESIONAL QUE TRABAJA EN TEMAS DE IGUALDAD DE TRATO...

ENTIDAD	DATOS DE CONTACTO	OTRA INFO DE INTERÉS A LA QUE PUEDES AÑADIR MÁS DATOS
Sieres.org	www.sieres.org	Es una página web dedicada especialmente a los profesionales que trabajan por la inserción laboral.

7 Para más info...

Si quieres conocer más sobre Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación en el colectivo de las personas con discapacidad, puedes acudir al estudio

"Igualdad de Trato en el empleo. Una panorámica de la aplicación de la directiva 2000/78 en España desde la perspectiva de las personas con discapacidad", de Fundación ONCE, en el CD adjunto.