

**M<sup>a</sup> Asunción Martínez Roman**  
**Catedrática E.U. de Trabajo Social y Servicios Sociales**  
**Universidad de Alicante**

**“Integración social y Desarrollo Humano”**

Objetivo Específico: ¿Qué es y hasta dónde llega la inserción social y laboral?

Las personas con discapacidades necesitan ayuda, la caridad no es instrumento social adecuado y suficiente como lo ha sido en una época anterior. Sin embargo, la mentalidad social no ha cambiado, los derechos humanos siguen anclados años atrás, y se cree, además, que ellos pertenecen a algo a reivindicar para el Tercer Mundo.

Naciones Unidas, con la Declaración de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, plantea que los problemas mundiales son pobreza, desempleo y riesgo de desintegración social. La integración social es la conclusión de esta cumbre y se convierte en el objetivo político prioritario de todos los gobiernos: una sociedad para todos, donde todos puedan desempeñar un papel activo. La integración como medio para el desarrollo humano.

El *paradigma* de Desarrollo Humano según Naciones Unidas, centra la creación de empleo como medio indiscutible.

Ante carencia de oportunidades donde desarrollar el propio potencial humano, se produce lo que se conoce como *pobreza humana*. El desarrollo humano es el proceso de ampliación de *opciones* para las personas. La sociedad tiene que proveer esos instrumentos para que las personas puedan desarrollar su potencial humano.

La carencia de oportunidades es una limitación que marca la sociedad, y se convierte así en “una acción” donde se debe incidir. Luchar porque las personas lleven una vida valorada y valiosa, porque el reconocimiento social es fundamental para la autorrealización personal.

Para la Integración Social del Desarrollo Humano han de confluír dos factores:.

- \* El individuo necesita de la sociedad para la integración, la ONU apuesta por una sociedad integradora para un desarrollo social sostenible.
- \* El individuo individualmente ha de prepararse, estar capacitado para una integración social satisfactoria.

La no integración social significa exclusión, una violencia estructural.

El desempleo implica falta de oportunidades. Desempleo para el individuo significa un obstáculo para el desarrollo individual y social.

La sociedad, mediante sus instituciones (escuela primaria y secundaria, la familia) puede desfavorecer el desarrollo personal del individuo, y por tanto, su integración social.

Socialmente, la *capacidad productiva* de la persona es el paradigma con el que se valora a una persona. El crecimiento económico en nuestra sociedad se convierte en un fin, y no un medio para el desarrollo humano.

Las personas con dificultades, déficits físicos y psíquicos son infravaloradas, porque no se reconoce su esfuerzo y motivación, sino su capacidad productiva en el sistema social en el que vive.

Los determinantes de diferenciación individual son la naturaleza (las variables genéticas), de comportamiento (condiciones ambientales y familiares), y los resultados de la suerte.

Esta *variable suerte*, tiene un fuerte matiz político (hacer cumplir los derechos individuales), y también social (nosotros somos cómplices en la defensa de los derechos humanos, todos en igualdad de condiciones). Todos hemos de luchar para que la variable suerte sea favorable para que los grupos de personas con discapacidades logren integrarse satisfactoriamente en la sociedad.

La lucha de los obstáculos al desarrollo humano, es más importante para la integración, que las propias discapacidades, lo que se traduce en una sensibilización social por la integración sociolaboral para todos. Todos los grupos humanos con diferentes propósitos en la sociedad han de trabajar armónicamente juntos en búsqueda de ese desarrollo humano.

Los grupos “vulnerables” son:

- Desempleados de larga duración.
- Jóvenes
- Mujeres
- Personas con discapacidades
- Inmigrantes
- Otros grupos sociales con desventaja social

Centrémonos en sus capacidades y no en las discapacidades. El trabajo como medio de Desarrollo Humano. El desarrollo humano como un derecho individual. Sensibilización política por hacer que estos derechos se cumplan. La diversidad, y no la homogeneidad, es una característica social, y no una excepción. Los gobiernos deben satisfacer las necesidades de una diversidad.

La familia es un factor fundamental en la capacitación del individuo para su integración social.

Justicia social, realizable mediante la complicidad conjunta de todos los colectivos, poderes políticos y grupos sociales.

## Turno de preguntas

---

- Actuar localmente, sin poder político, parece ser un modo ineficiente de lucha por la igualdad de oportunidades. La acción social en España ha sido históricamente poco institucionalizada (a diferencia de otros países que cuentan con representantes de acción social). Hemos de aunar los esfuerzos de diferentes colectivos de discapacitados, a pesar de su diversidad, trabajando comúnmente desde los diferentes grupos, porque la sensibilización social es un gran obstáculo que vencer, y sólo mediante la unión de esfuerzos se combatiría factores como la escasez de recursos y la dificultad que plantea dicha sensibilización. *La unión hace la fuerza.*
- Una consecuencia de la guerra es la desintegración social, pero también ésta se convierte en una causa de guerra civil. No olvidemos que la violencia estructural “silenciosa” provoca diferenciación, una mayor obstaculización para una vida valiosa y valorada.

- Las asociaciones de discapacitados, se han creado “partiendo de la nada”, luchando desde intereses individuales, familiares. Sin embargo, actualmente, los problemas de discapacidad se han de enmarcar dentro de problemas más globales, estamos en un movimiento social mundializador.
- Las personas necesitan sensibilización, y los organismos internacionales juegan un papel fundamental en este *logro* por el carácter social y comprometedor que los gobiernos atienden dichos foros internacionales. Los gobiernos acatan las directrices de las Cumbres por el respeto social hacia ellas, los gobiernos son meros servidores de la sociedad y deben su puesto a los votantes. Ellos pondrán los instrumentos sociales necesarios para hacer cumplir esos derechos humanos.
- Desde las políticas públicas se deben “formar” a las familias y otros grupos sociales. Sin embargo, la concienciación de todos debe ser el resultado de un debate público, abierto a amplios sectores de la población. Propiciar este debate puede generar la información que se necesita para canalizar del mejor modo posible la integración humana como una obligación social.
- La *variable suerte* depende de ¿Quién?, ¿de las élites sociales, del esfuerzo de las asociaciones,..?. Esa “variable suerte”, a la que están sometidos los colectivos vulnerables, debe lucharse mediante políticas, directrices que desde la población deben plantearse.

## **Mesa Redonda**

### **“Agentes Integradores y Niveles de Integración”.**

Objetivo Específico: Concretar qué es lo que se hace de forma aplicada para lograr la inserción social y laboral.

#### **Panelistas:**

- Adela García. Coordinadora del programa Proyecto Lázaro. *Programa Esperanza*.
- Angeles Jareño González. Roque Hernández, (Psicólogo-psicoanalista y director). Centro Ocupacional de EL MOLINET.
- Herminia Torreblanca Capdevilla. Técnico en Iniciativas Laborales. APANAH. Proyecto Dinami Horizon. Proyecto de Integración Socio-laboral para personas con deficiencia auditiva.
- Manoli Bardisa. Psicóloga de APSA. Asociación Pro-deficientes Psíquicos de Alicante.
- M<sup>a</sup> Jesús Pérez Novella. Técnico de Inserción Laboral UPAPSA. Unión Provincial de Asociaciones pro-minusválidos psíquicos de Alicante.

#### Proyecto LÁZARO.

Los grupos a los que representa son principalmente:

- \*Desempleados de larga duración, tienen con este proyecto la motivación y la autoconfianza que necesitan, además de programas de integración laboral.
- \*Madres que necesitan una ayuda adicional en casa, mientras se forman laboralmente y buscan trabajo.
- \* Otros colectivos como exdrogodependientes, ex-alcohólicos, ex-reclusos, transeúntes, y minorías étnicas.

#### Centro Ocupacional “EL MOLINÉ”

Discapacitados psíquicos son los jóvenes a los que representa y defiende. Acompañan a los discapacitados en el arduo camino y ofrecen una ayuda psicológica a cada uno de estos jóvenes individualmente, además de laboral.

Desde el año 92 se comenzó de una forma experimental por ser pioneros en este campo. Los interrogantes han cambiado a lo largo de estos años, en un comienzo con planteamientos estrictamente de sensibilización familiar, a actualmente los puramente laborales, cuando la cualificación de los puestos de trabajo se hacen más específicos.

#### APANAH

Se comenzó con la apertura de una bolsa de trabajo exclusivamente para el colectivo de sordos. Se trabajó en un comienzo con la familia de los discapacitados por la enorme presión que soportan.

La función laboral de una persona sorda depende exclusivamente de su formación individual. La sordera es sólo un handicap, no un obstáculo.

El principal problema para la integración laboral de los sordos no es la sordera, sino la desinformación de los empresarios respecto de este colectivo.

#### Proyecto HORIZON

Los deficientes psíquicos son el colectivo al que intentan integrar social y laboralmente. Son contratados en la empresa pública y privada y centros especiales de empleo. La variedad de trabajos engloba desde aquéllos de carácter agrícola, como artesano, de limpieza, y catering, entre otros.

### UPAPSA

Elaboración de una bolsa de trabajo y en coordinación con centros ocupacionales de empleo se intenta la contratación de discapacitados en empresas.

### Mesa Redonda. Debate

---

La receptividad del empresario cuando ofertamos nuestro “producto” es según algunas de las asociaciones muy bueno en una primera impresión. Sin embargo, posteriormente, dependiendo del empresario, ciertos matices tales como los prejuicios sociales surgen, y la predisposición positiva inicial queda mermada.

Por otra parte, la desinformación de los empresarios ante las ventajas que obtienen al contratar discapacitados es considerable. Esta desinformación provoca el rechazo del empresario ante la contratación de un discapacitado en un primer momento, y es la comunicación de ventajas la que puede disuadirles.

El empresario necesita de incentivos económicos (subvenciones estatales, ventajas fiscales) y sociales (pasan de ser una carga social a ser útiles), además de observar una rentabilidad y rendimiento productivo para la propia empresa.

El colectivo de drogodependientes, expresidarios cuando desea entrar a formar parte de una empresa, no tiene que *trabajar* su autocandidatura desde el pasado, sino como proyecto de futuro, apostando por ellos mismos con una fuerte motivación y mostrándose en qué pueden ser útil a la empresa. El esfuerzo de la candidatura se debe canalizar en la *capacidad* de los colectivos, y no en sus discapacidades.

La coordinación para *actuaciones generales* desde todas las asociaciones existe, y hay proyectos de carácter institucional y político en los que se insta a grupos de asociaciones para que trabajen con instrumentos comunes y se presenten coordinadamente para evitar convertirse en una multiplicación de entidades asociativas que saturan y confundan al empresario.

Las ventajas fiscales no son incentivo único, pero un empresario es un asumidor de riesgos, y la compensación de este riesgo mediante una subvención fiscal favorece la toma de decisión para el contrato.

La formación del discapacitado en la empresa se establece coordinadamente entre la asociación y de la empresa.

La ventaja fiscal es un modo de discriminación positiva, pero no desfavorece la igualdad de oportunidades de *todos* porque un discapacitado nunca es igual a una persona normal, parte de una minusvalía que el empresario ha de ver compensada mediante la ventaja fiscal mencionada.

Es altamente positiva la experiencia laboral que adquieren el discapacitado, no sólo enriquecedor para su propia autoestima, sino además para el empresario.

El empresario asume un riesgo al contratar a cualquier colectivo, sea o no discapacitado físico, mental,.. De ahí que las ETT tienen éxito actualmente: el empresario amortigua ese riesgo al servirse de este intermediario.

El *nivel* de formación ocupacional de los discapacitados cuando desean formar parte de una bolsa de trabajo suele ser pobre, de ahí que los convenios de colaboración entre la asociación y la empresa sea imprescindible para el éxito de la inserción. La experiencia en la propia empresa es el mejor modo de formación.

Campañas de información pública de las capacidades de este colectivo hacia los empresarios y la sociedad en general, son llevadas a cabo desde centros ocupacionales especiales. Es una promoción a todos los niveles, sin descartar la propia autocandidatura de los propios discapacitados y la posibilidad de autoempleo.

A modo de conclusión de esta mesa redonda podríamos enunciar dos ideas:

- Debería surgir una plataforma de estas jornadas que trabajara intensamente en una campaña de sensibilización, de información pública.
- Podríamos proponer cómo trabajar de forma conjunta en la *potenciación laboral de todos*.

## **Mesa Redonda**

### **“Instituciones Públicas: Formas de Intervención I. (Normativas, Programas Oficiales, Subvenciones y Convocatorias).**

Objetivo Específico: Determinar los instrumentos y mecanismos existentes para la consecución de la inserción social y laboral..

#### **Panelistas:**

- Ruperto Pons Lázaro. Director Administrativo de la ONCE.
- Belén Bercet Piqueras. Técnico del Centro de Iniciativas de Empleo (C.I.E.). Ayuntamiento de Alicante.
- Pablo Castelló. Consellería de Empleo, Industria y Comercio.
- Josefa Torres. Fundación ONCE

#### C.I.E.

El concepto de *exclusión social* va más allá del concepto de pobreza. Los excluidos no sólo carecen de empleo sino que además carecen de apoyo familiar. El grupo al que se dirige este organismo es aquél con gran dificultad de inserción laboral. La intervención se hace en tres niveles:

1. Educación social
2. Hábitos laborales. Los talleres de formación básica.
3. El C.I.E. actúa en este nivel principalmente. Ayuda al individuo a la búsqueda de un empleo.

Se intenta hacer coincidir las situaciones personales de exclusión social con las demandas reales del mercado laboral. El CIE realiza una gestión del desempleo, y considera prioritarias las variables sociales en la candidatura del individuo.

La capacitación de un individuo no es factor determinante en la búsqueda de empleo, también intervienen otros factores como son la motivación, capacidad de reacción ...El nivel de empleabilidad es evaluado desde este centro, y partiendo de sus resultados, se desarrolla un plan de inserción laboral personalizado.

También se realiza un seguimiento sociolaboral del candidato, se observa cómo han adquirido hábitos de trabajo y lo han comunicado a su entorno social y familiar próximo.

La rapidez, la desburocratización y la gratuidad del servicio hacen del CIE un recurso para la contratación de candidatos con escasa cualificación profesional.

#### Consellería de Empleo, Industria y Comercio

Gestiona programas de inserción laboral de colectivos con dificultades:

- Programa dirigido a autónomos de entre 45 y 60 años.
- El Plan de Valenciano Estable. Complementación de ayudas desde la Administración Central a fondo perdido.
- Subvención de contratos en prácticas durante un año.
- Programa de Acción en barrios preferentes.
- Guarderías infantiles laborales
- Programa dirigido a discapacitados.

Desde la Consellería de Valencia y la Administración Local se financian dichos proyectos.

## O.N.C.E.

La creación de empleo y la rentabilidad social es el objetivo prioritario de esta organización.

El empleo es medio para la integración social.

En todas las administraciones de la ONCE hay comisiones de empleo, que estudian las candidaturas y realizan estudios de prospección de empleo, para la adecuación de la formación de los individuos en el mercado laboral.

Es necesaria la figura del *monitor de integración laboral* como eslabón entre mercado laboral y candidato.

El mercado laboral que consideramos no sólo se enmarca dentro de la propia dinámica de la ONCE, sino más extensamente, el mercado laboral general. El empleo “externo” absorbe un gran esfuerzo nuestro: formación mediante cursos (quiromasaje, fisioterapia, actividades turísticas, ocio y tiempo libre, entre otros) con un 100% de garantía de empleo, así como prácticas en empresa,..etc.

La adaptación al puesto de trabajo es fundamental, de ahí que la tecnología para el invidente sea un factor clave en su formación: una adaptación tecnológica a las propias necesidades del individuo para su normal funcionamiento en la empresa. La ONCE se encarga de esa adaptación mediante la instalación y financiación de la tecnología apropiada para el invidente en la empresa a la que vaya destinado.

Las prácticas profesionales también entran dentro de las tareas de la ONCE, mediante convenios con empresas. El autoempleo es otra posibilidad que también se favorece desde este organismo.

Se necesita crear una plataforma *por el empleo* en la que participen conjuntamente todas las asociaciones de discapacitados. El objetivo de dicha plataforma sería la sensibilización del empresario y de la administración *de la existencia de un conjunto de discapacitados* que desean participar en el mercado laboral y están para ello preparados.

FUNDOSA, de la Fundación ONCE, trabaja para la inserción laboral mediante:

- Información a los demandantes, los orienta laboral y formativamente
- Apoyo, porque son un grupo excluido del mercado laboral externo.
- Asesoramiento empresarial del candidato idóneo. Mediante una correcta adecuación de la oferta y demanda laboral. Informar además al empresario del favor fiscal que recibe.
- Formación ocupacional porque el colectivo posee una formación reglada deficiente. Se incluye desde másters de PYMES a escuelas de cocina, diseño gráfico,..



### Turno de preguntas

- Los *buscadores de empleo* es una figura mucho más compleja de lo que resulta aparentemente. Algunos colectivos renuncian al trabajo real, a un hábito laboral, y prefieren vivir mediante subvenciones estatales. El trabajo es un derecho humano, pero también es un “deber individual”.
- Es necesario sensibilizar al empresario, al poder político, de la necesidad del empleo como un derecho humano. Una plataforma formada por la coordinación conjunta de todas las asociaciones sería la base por la que partir para dicho propósito, porque se trata de un proceso arduo, lento y largo.
- La ONCE está creando 15 puestos diarios (75% de los cuales son personas discapacitadas) . Un éxito *auditado* para ser mostrado públicamente ante las autoridades políticas. Un 0.7% del trabajo generado en este país lo ha realizado la ONCE. La venta del cupón es un factor imprescindible en el logro de dicho éxito.
- Las contrataciones normales en ámbitos agrícolas y otros particulares son de un periodo promedio de tres meses. La ventaja de discapacitados es nula debido a tan corto periodo de tiempo ya que las subvenciones quedan congeladas mientras dura el contrato y han de volver a solicitarse tras la finalización del mismo. Una tramitación que conlleva tiempo y esfuerzo familiar y burocrático.

### Principales conclusiones

1. Tenemos que hacer servir estas jornadas para promover una propuesta, que subvencionada por entidades públicas y financieras, demuestre a los empresarios del enorme potencial humano que todavía ha de integrarse laboralmente.
2. Insistamos que los principales factores que aseguran el *éxito* en la inserción laboral son: la interrelación y casación entre formación del candidato y mercado laboral; la aproximación del candidato a la empresa mediante programas de prácticas o políticas de comunicación y promoción llevadas a cabo por asociaciones; y la sensibilización empresarial, financiera y política en este arduo proceso.

## **Mesa Redonda**

### **“Experiencias de empresarios que han contratado a personas discapacitadas”**

Objetivo Específico: Evaluar la utilidad de los distintos mecanismos de inserción social y laboral mediante el contraste con casos reales.

#### **Panelistas:**

- Fermín Magán García. Técnico de Recursos Humanos. Grupo EULEN.
- Miquel Bonet i Anglarill. Abogado y Asesor de SELECT.

#### EULEN

Lo forma un grupo de 15 empresas de ámbito nacional e internacional. Provee un servicio limpieza, seguridad, medio ambiente, sociosanitario, restauración colectiva, etc. a empresas ajenas. Provee 29.000 puestos de empleo.

El 1.6% de los puestos de trabajos es ocupado por discapacitados, y se desea incrementar dicho porcentaje. Para ello se han establecido convenios con diferentes asociaciones de discapacitados, así como participar en proyectos europeos.

#### Rosa Mª Torres. Universidad de Alicante como empresa proveedora de puestos de trabajo

El trabajo desarrollado por los discapacitados ha sido magnífico. La satisfacción es plena cuando además consideramos el *rendimiento social*.

#### Miquel Bonet i Anglarill

El Estado favorece al discapacitado mediante subvenciones económicas y la incorporación mediante programas de favoración fiscal a la empresa.

Solamente el año pasado se inscribieron en el INEM 40.000 discapacitados físicos y psíquicos.

La Fundación Tudela se creó favoreciendo la inserción laboral a los hemofílicos.

La esclerorisis múltiple crea trastornos mentales, físicos,.. Pero no repercute en una merma de la capacidad intelectual del discapacitado.

Miquel Bonet es abogado y asesor de SELECT, y defiende férreamente la utilidad de las empresas de trabajo temporal como intermediarios para casar demanda y oferta laboral por un periodo de tiempo concreto. Una oferta laboral a aquellos candidatos cuyo perfil sea el más idóneo, sin discriminación alguna.

Para favorecer a los afectados de esclerosis múltiples se listaron la variedad de empleos que podían desempeñar efizcamente. Posteriormente, se desarrollaron programas de formación para el perfecto acoplamiento del incapacitado al puesto de trabajo.

SELECT emplea a discapacitados de esclerosis múltiple en sus propias oficinas como psicólogos, en trabajos exteriores en congresos, etc..La discapacidad no es un impedimento para la plena inserción laboral, sino el propio contexto social, la intolerancia en concreto. Pensemos en la **discapacidad de la intolerancia** como un obstáculo mayor que la propia discapacidad física, psíquica o sensorial.

Expertos en psicología industrial, técnicos en recursos humanos, consideran que las nuevas tecnologías permiten la inserción social de los incapacitados. No hay incapacitados en desventaja por su propia minusvalía porque la naturaleza es sabia y sabe recompensar al individuo con la potenciación de otras capacidades. Es la tolerancia social la que debe cuestionarse y sensibilizarse en este aspecto.

#### Turno de preguntas

- Existe *recelo* por parte de los compañeros de trabajo del discapacitado una vez se incorpora a la plantilla de una determinada empresa. Sin embargo, tras un periodo relativamente corto, ese recelo se supera y se manifiestan muestras de acogida y ayuda hacia el discapacitado.
- La competitividad, la “ley de la selva” por la que se rige el sistema económico y empresarial no es el mejor contexto para la inserción. Pero hay fuertes esperanzas de *sensibilización social y profesionalidad* del candidato como mecanismos que ayudan a superar un mundo laboral injusto algunas veces.
- El *eco social* que se crea cuando se ejecutan injusticias laborales alcanza una magnitud distinta si existen implicados discapacitados. Con éstos la relevancia es mayor. La desigualdad no sólo se lleva a cabo desde las empresas, sino también desde los profesionales de la comunicación de información.. Se debe sensibilizar a dicho gremio de no distorsionar la noticia porque consideren que haya “anécdota” (=noticia) al existir un individuo discapacitado involucrado.

## **Mesa Redonda**

### **“Instituciones Públicas: Formas de Intervención II”**

#### **(El papel de las Universidades en la Inserción Social y Laboral)**

Objetivo Específico: Articular nuevas posibilidades de inserción social y laboral a cargo de instituciones no directamente afines, pero que tienen mucho que aportar.

#### **Panelistas:**

- Rosa M<sup>a</sup> Torres Valdés. Directora del GIPE de la Universidad de Alicante
- Agustín Bueno Bueno. Director del Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Alicante.
- M<sup>a</sup> Celeste Asensi. Responsable de la Asesoría a Universitarios con Discapacidad. Universidad de Valencia.
- Cristina Segura Mármol. Fundación CEDAT (Universidad Politécnica de Valencia).

#### Asesoría a Universitarios con Discapacidad.

Del total del alumnado universitario, 200 estudiantes de la Universidad de Valencia son discapacitados.

Nuestros objetivos son equiparación de oportunidades y aminoración de la discapacidad mediante apoyo tecnológico.

El apoyo pedagógico y psicológico es ofrecido desde esta asesoría para el profesorado para una correcta enseñanza.

Existe una evaluación continua de este colectivo de alumnos desde el momento de entrada en la Universidad. Y se intenta desde esta asesoría satisfacer sus expectativas y ambiciones universitarias.

El apoyo es estudiado individualmente: se ofrece prácticas en empresas una vez han acabado su formación teórica, en clase se les provee con material técnico para facilitar la toma de apuntes, estudio, ... Los recursos materiales en las aulas está adaptada a la particular discapacidad de cada uno de los individuos.

Existe material tecnológico adaptado al colectivo de discapacitados en el aula de informática para hacer que éstos se sientan en igualdad de condiciones respecto del resto de alumnos.

No existe normativa en la Universidad relativa a la equiparación de oportunidades, e integración de discapacitados. Sí se presentó una propuesta y recomendaciones a las autoridades universitarias en las que los discapacitados se presenten en igualdad de condiciones en cualquier aspecto de la vida estudiantil. No hay exigencias enmarcadas dentro de un marco legal, pero sí se puede mediante reivindicaciones por parte de los discapacitados introducir medidas que faciliten su vida.

Desde este año la Asesoría forma un cuerpo independiente de la Universidad, y se aprueban un conjunto de medidas que mejoran la inserción social y estudiantil de los discapacitados. Se evalúan las situaciones particulares de cada individuo con el objetivo de que cada uno de ellos finalice su formación universitaria de una forma satisfactoria.

Una óptima formación repercute en una mejor inserción sociolaboral, y en ello se trabaja desde esta Asesoría.

Paralelo a la Asesoría, esta Fundación está asentada en el seno de la Universidad Politécnica de Valencia. Los objetivos son: inserción sociolaboral y apoyo técnico al individuo para su normal vida estudiantil.

La oficina de información y asesoramiento en la Universidad provee apoyo humano al discapacitado durante la rutina diaria dentro del propio recinto.

Se ofrece una serie de ayudas económicas, material técnico (informático, de transporte,..) cuyo objetivo prioritario es la igualdad de oportunidades para el discapacitado. También se asesora al profesorado de medidas a tomar para no obstaculizar el correcto aprendizaje del individuo.

Los alumnos discapacitados aumenta en su número en la Universidad y esto pone evidente una mejora de la inserción sociolaboral.

En el área de la investigación, se estudian:

- Detección y eliminación de barreras arquitectónicas
- Investigación de vehículos adaptados.

En el área de formación, se realizan cursos de inserción sociolaboral de jardinería, imprenta,..para este colectivo. Así como surgirán centros especiales de empleo que acojan a este colectivo. Dentro del marco HORIZON, se mejora la formación de discapacitados universitarios. También se imparten cursos de voluntariado que atiende las necesidades de discapacitados.

CEDAT Consulting atiende mediante consejo jurídico y técnico el autoempleo del discapacitado.

#### Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Alicante

En los últimos meses la UAP y la Unidad de Asistencia al Discapacitado se está intentando fusionar en un único centro, el “Centro de Apoyo al Estudiante”, que comenzaría a funcionar en el próximo mes de enero.

Se ha producido una evolución en el término de invalidez para dar fin a la denominada discapacidad. Término que según su significado etimológico significa variedad, diversidad. Cada discapacitado tiene una discapacidad especial. Cada uno necesita un programa individualizado, una respuesta “a una demanda”.

La Universidad es un puente entre la enseñanza secundaria y el mercado laboral. Un *buen puente* debe proveer los mecanismos necesarios para que los sujetos atraviesen dicho puente de la forma óptima posible: desde el inicio de su andadura (orientación vocacional) hasta el fin del ciclo (enganche con el mundo laboral).

Al alumno discapacitado se le ofrece desde el momento de su matriculación una atención individualizada, así como seguimiento y apoyo humano para una normal vida estudiantil en la Universidad.

En referencia a las barreras arquitectónicas en el recinto universitario se intenta conseguir eliminar el mayor número posible. Así como se ha provisto de vehículos eléctricos que facilitan el transporte de los discapacitados.

Se han ofrecido campañas de sensibilización al profesorado para adaptar su modo de enseñanza a cada uno de los individuos discapacitados. Al igual que se ha equipado a la Universidad de material tecnológico en bibliotecas y aulas de informática para que se adapten a las necesidades de cada uno de ellos.

G.I.P.E.

Su servicio de inserción sociolaboral está a disposición de estudiantes sin ningún tipo de discriminación. Si alguno de ellos ofrece alguna discapacidad, entonces lo único que es necesario es un esfuerzo adicional, y no menos merecedor.

Entre sus objetivos prioritarios se encarga de promocionar los estudiantes y el propio G.I.P.E al colectivo de empresarios, administración, y otras Universidades,... Todo se ha realizado desde estrategias de venta: desde investigación de mercados, contacto con empresarios,..Y ,cómo no, desde una política de Relaciones Públicas, en la corriente de responsabilidad social e interés público.

Se llevan a cabo programas variados como son la práctica en empresas de forma remunerada y cursos de formación para favorecer la empleabilidad de los estudiantes universitarios alicantinos.

Se inaugurará próximamente en Enero un *Área de Creación de Empresas* que favorecerá el autoempleo de los estudiantes una vez finalicen su carrera universitaria.

No existe incapacitación o invalidez, “una persona está incapacitada cuando es incapaz de superarlo”.

### Turno de preguntas

- Los profesores cuando reciben las medidas de alguna de las asesorías universitarias creadas para los incapacitados, reaccionan de muy diversa manera. Unos responden favorablemente, pero otros necesitan de una mayor sensibilización del tema. Estos últimos en muchas ocasiones se niegan a escuchar las recomendaciones, a implicarse en una mejora de la enseñanza para favorecer la igualdad de oportunidades.
- Se debería proponer un curso de voluntariado en la Universidad de Alicante similar al que se realiza en la Universidad Politécnica de Valencia para que los estudiantes alicantinos se beneficien de esta formación y presten su ayuda a los discapacitados de la Universidad de Alicante. Aunque se ha de señalar que, en la actualidad, ya existen esos cursos, con la única diferencia que no son crediticios.

## **Mesa Redonda**

### **“Promoción del Desarrollo a través de Iniciativas de Integración”**

#### **(El papel de las Universidades en la Inserción Social y Laboral)**

Objetivo Específico: Posibilidad de aplicar otras metodologías de inserción, más cercanas al desarrollo local que a la sensibilización social.

#### **Panelistas:**

- Rosario Dondoris. Directora de CREAMA. Representando a Europa.
- Antonio Macías. Director ICA-España. Representando a Latinoamérica.
- Miquel Bonet i Anglarill. Abogado y Asesor de SELECT. Representando a África.

#### CREAMA

A través de iniciativas europeas se promueve la integración social, mediante proyectos de inserción muy individualizados consistentes en una serie de acciones a desarrollar.

Los colectivos son muy variados y todos presentan problemas de inserción sociolaboral. (drogodependientes, desempleados de larga duración,..). Los proyectos europeos INTEGRA y HORIZON permiten experimentar metodologías innovadoras y testarlas para aplicarlas finalmente con el fin de la inserción sociolaboral de estos grupos.

CREAMA intenta que el individuo atraviese sucesivos estadios de formación sociolaboral para finalmente ser parte del mercado laboral. Aborda un carácter integral y en él se esfuerzan de forma conjunta diferentes agentes proveedores de recursos: Servicios Sociales, Centros de Formación Ocupacional,... No se consideran factores de formación, sino también de salud, vivienda, etc. De ahí que la Comisión Europea haya reconocido su esfuerzo.

No se aplican políticas pasivas de inserción, sino que se intenta que el individuo se implique de forma activa en el tejido empresarial. El sujeto desde el momento que necesita de nuestros servicios, se le realiza un estudio de su formación, grado de motivación,... Y desde aquí la ayuda consiste en una mejora de su ocupabilidad (acciones muy individualizadas para la inserción laboral) y seguimiento de su normal desenvolvimiento en la rutina laboral diaria.

#### Miquel Bonet (Abogado y Asesor de SELECT)

Costa de Marfil es el país en el que se ha centrado en esta ponencia. Un país cuya realidad se ciñe a la mera supervivencia del día a día.

El país ha sufrido las expoliaciones de tantas colonizaciones europeas en el pasado que ello ha repercutido en una merma de los ricos recursos naturales con los que disfrutaba en su origen. Por otra parte, recibe de forma muy asidua la recepción de continuos flujos de inmigrantes “incontrolables” e “involuntarias” de países en guerras civiles.

El sector agroalimentario es el que ofrece mayor grado de ocupación, siendo el cacao el producto mayormente exportable.

Hay un gran fracaso escolar en primaria y secundaria, aunque la Universidad sí parece un centro de formación relativamente destacable en el conjunto del sistema de la enseñanza del país.

Existe un CECOM que se encarga de alguna manera de la formación profesional. También existe entidades privadas conscientes de esta necesidad. Los salesianos están realizando un importante papel en el objetivo de *formar*.

SELECT opera en este país desde hace cuatro años con el objetivo de mejorar la ocupabilidad y el empleo de este país,.. en otras palabras “enseñar a pescar”: ponerles las herramientas de trabajo para que avancen *paso a paso*.

SELECT en un primer estadio localiza a los activos y los forma en la cultura del trabajo. Son las mujeres los agentes activos de esta sociedad que obtienen los escasos ingresos con los que sobrevive la familia.

Las escuelas-taller preparan a técnicos con aplicaciones en mecánica, carpintería, cocina,... Aunque en algunas ocasiones no existe una gran predisposición al trabajo.

La prostitución es también una forma de empleo para la población femenina.

El turismo es el sector más prometedor, y el de servicios en general (el cuerpo de funcionarios es el más amplio).

La formación se puede llevar a cabo desde un doble canal: *vía formación* mediante alfabetización y adquisición de conocimientos en talleres (los salesianos y SELECT ejercen un papel fundamental en este sentido), o bien *vía aprendizaje* en el propio oficio mediante patronos.

### Antonio Macías. ICA

En Panamá, la mayoría de la población activa son mujeres que soportan toda la responsabilidad familiar, porque a menudo el padre desaparece de la escena familiar.

En Latinoamérica, el programa ACCIÓN se encarga de la concesión de minicréditos a personas que desean autoemplearse. Sin embargo, el gran problema es cómo desarrollar la *capacidad emprendedora* de la gente para realizar esos minicréditos productivos, rentables.

El empleo implica la creación de un problema, evitar el problema es evitar el empleo. La UNESCO de Panamá, consciente del problema, organizó un programa para que las personas salieran de la miseria mediante el autoempleo. El “*tú puedes*”, el autoempleo, es el mensaje a transmitir. Cada individuo posee unas capacidades que pueden servir de utilidad a otras personas. Pero ha de convencerse de que es útil para los demás, y que puede por sí mismo crear empleo. El emprendedor es el innovador, crea riqueza y emplea nuevas soluciones a viejos problemas.

- La solución para el empleo está en el autoempleo, mediante el desarrollo de capacidades emprendedoras

- También existen condiciones sociales locales que favorecen la creación de un determinado proyecto y consecuentemente, se necesita entroncar proyecto con empleo.

El “banquito” es el grupo de individuos que se responsabiliza del préstamo bancario que le han concedido según el programa coordinado por la UNESCO. El 97% de estos talleres sufragados por estos créditos han tenido éxito. Son programas integrales, que realizan un seguimiento y apoyo al individuo desde el comienzo de su camino emprendedor hasta que su empresa “vende sus productos”.

### Turno de preguntas

- La vocación y devoción religiosa alcanza una relevancia social elevadísima en Costa de Marfil. De ahí que las iniciativas emprendedoras de formación se calen en la sociedad paulatinamente, las pautas culturales son difíciles de modificar. La forma de



captar a los jóvenes para que se inserten en estos programas es desde su propia cultura, sus propios hábitos,... Se les intenta persuadir de la necesidad del deseo de formación y empleo, un deseo que se debe satisfacer para salir de la miseria, del sufrimiento.

- El desarrollo de programas de formación parten de una filosofía de participación, nunca imposición. Para generar el deseo, propósito difícil, se debe concienciar al individuo de su situación de “pobreza”, y de los efectos positivos que se consiguen mediante la aplicación de soluciones.
- Las autoridades políticas de Costa de Marfil están de acuerdo con los proyectos de desarrollo. No sólo por el volumen monetario de la ayuda económica, sino también por todas las personas involucradas y beneficiadas. Han sufrido colonizaciones, expoliaciones,... también están dispuestos a aceptar las herramientas que posiblemente puedan sacar a su país de la miseria. Y aceptan las herramientas occidentales porque consideran que *el modelo estadounidense es el patrón a imitar*.
- La percepción de la felicidad es muy relativa, y cada sociedad la define de una manera distinta. Las necesidades, la satisfacción de deseos individuales está estrechamente relacionada con factores sociales y culturales. Las herramientas de intervención tienen muy en cuenta esas variables culturales de *respeto* a cada grupo social.

## **Sesión Informativa**

### **“Experiencias de personas emprendedoras con discapacidad”**

Objetivo Específico: Autoinserción. La mejor opción es sacarse uno mismo las castañas del fuego.

#### **Panelistas:**

- Tomás Contell García. Director de Formación y Recursos Humanos del Instituto de Economía Pública.
- Experiencias reales a cargo de personas con discapacidad.

El contenido de esta ponencia queda reflejada en el libro que acompaña este disquete.

## **DECÁLOGO DE REFLEXIONES DE LAS JORNADAS SOBRE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL**

- 1.** Creación de un grupo de trabajo que sirva de plataforma para potenciar el empleo.

- 2.** Celebración de un foro de empresarios donde se demuestren las potencialidades.
- 3.** Readequación de los tipos de ayuda de la Administración.
- 4.** Interrelación entre formación y acceso al empleo: A mayor formación, mayor probabilidad de inserción laboral.
- 5.** Importancia no sólo del término “rentabilidad económica” sino también de la rentabilidad social.
- 6.** Discapacidad de la “intolerancia”.
- 7.** Necesidad de trabajar con los medios de comunicación para tener en cuenta el balance de intereses a la hora de tratar temas de discapacidad.
- 8.** Campañas de sensibilización mediante la “experimentación” de barreras arquitectónicas por personas sin discapacidad.
- 9.** Participación activa en Iniciativas Comunitarias de Integración que favorezcan el desarrollo. Aprendizaje a través de intercambios entre diferentes culturas.
- 10.** Los proyectos deben ser concebidos y desarrollados de acuerdo con la realidad. Y además han de implicar un compromiso social.