



SEAMOS BREVES Y CLAROS:

INTRODUCCIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE ASISTENCIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL



**Co-funded by
the European Union**

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o Croatian national agency for the Erasmus+ (AMPEU). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: ANÁLISIS DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.....	10
CAPÍTULO 2: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL	24
CAPÍTULO 3: ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS DE LA UE PARA LA EDUCACIÓN INFORMAL Y DE ADULTOS	50
CAPÍTULO 4: MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL: PROFESIONES TRADICIONALES Y MODERNAS	68
CONCLUSIÓN	81
ENLACES Y RECURSOS ÚTILES.....	84

INTRODUCCIÓN

Los socios del proyecto "Keep it short and simple: Introducción a la tecnología de asistencia para personas con discapacidad visual" (también conocido como KISS), en el marco de la acción clave KA210 -ADU del programa Erasmus+, tienen como **objetivo facilitar la integración de las personas ciegas y deficientes visuales en el mercado laboral**. Este objetivo se persigue a través de este manual y otros productos del proyecto.

Para entender de dónde surge la idea de este manual, es importante conocer su contexto. Para ello, es necesario familiarizarse con los proyectos de Asociaciones de Cooperación Erasmus+, en nuestro caso, la asociación a pequeña escala en educación de adultos (KA210).

En concreto, estos proyectos pretenden crear vínculos entre organizaciones de diferentes países europeos que, uniéndose, generen herramientas y recursos dentro del ámbito en el que desarrollan su actividad profesional, en nuestro caso, el ámbito de la discapacidad, que puedan ser compartidos y utilizados por todas aquellas personas u organizaciones que consideren oportuno para mejorar el desempeño de su trabajo, mejorando así sus competencias y enriqueciendo sus recursos.

La asociación coordinadora de este proyecto es CABPS, la Asociación de Ciegos del Condado de Split, Croacia. Se trata de una ONG fundada en 1951 que cuenta con más de 320 miembros. Trabaja por una sociedad accesible e integradora con igualdad de oportunidades para que las personas ciegas participen plenamente en todos los aspectos de la vida social, económica, cultural y política. Aprovechando su amplia experiencia, CABPS presentó el proyecto KISS para capitalizar las oportunidades que ofrece el programa Erasmus+. Para ello, CABPS creó un consorcio con dos

organizaciones de otros tantos países europeos, a saber, España y Eslovenia. Por un lado, el socio español Formación Inclusiva, con experiencia en orientación profesional para personas con discapacidad, y por otro, el socio esloveno Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj, con una gran experiencia en la prestación de atención y apoyo a personas con discapacidad visual. Las tres organizaciones europeas han creado un equipo multidisciplinar para desarrollar los recursos y materiales previstos en este proyecto. Estos materiales son, por un lado, el manual que aquí se presenta y, por otro, una lista de vídeos con breves lecciones sobre el uso de herramientas y dispositivos de tecnología de apoyo para personas con discapacidad visual, con el fin de ayudarles en su búsqueda de empleo.

El grupo destinatario más importante de este proyecto son las personas ciegas y deficientes visuales de entre 18 y 60 años que deseen mejorar sus habilidades y competencias digitales utilizando métodos informales de educación y formación. Todos los resultados intelectuales de este proyecto estarán disponibles de forma gratuita para las personas ciegas y deficientes visuales, incluso después de la ejecución de las actividades del proyecto.

En concreto, en el mercado existen dispositivos de tecnología de apoyo, sin embargo, debido a la falta de personal educativo profesional, las personas con discapacidad (en adelante, PCD) no pueden obtener apoyo institucionalizado mientras aprenden a utilizar las nuevas tecnologías que les facilitan enormemente el desempeño de sus tareas laborales. Por este motivo, todos los materiales del proyecto están cuidadosamente creados y adaptados para el uso de personas con discapacidad visual. Además, invidentes y educadores con discapacidad visual han participado en la creación de contenidos para el manual digital y los REA con lecciones en vídeo, de modo que puedan motivar con su ejemplo a otros discapacitados visuales para

que utilicen las nuevas herramientas y dispositivos tecnológicos de apoyo.

Otro grupo que podrá beneficiarse de los resultados de este proyecto son los familiares, amigos y compañeros de las personas con discapacidad visual. Además, educadores, profesores, trabajadores sociales, pedagogos, psicólogos, empleados de organizaciones de la sociedad civil, personal de instituciones educativas, centros de atención y empresas sociales, todos los cuales se encuentran con personas con discapacidad visual en su trabajo, pero no están formados para ayudar y apoyar a las personas ciegas y deficientes visuales, pueden beneficiarse del uso de este Manual. Además, este grupo también incluye a periodistas, medios de comunicación, representantes de políticas públicas y otras partes interesadas que informarán a la sociedad sobre el proyecto a través de canales de promoción y visibilidad.

Por último, los miembros del equipo del proyecto, los empleados y los voluntarios de las organizaciones asociadas tendrán la oportunidad de mejorar sus competencias durante la ejecución de este proyecto. Como resultado, la gestión del ciclo del proyecto, las competencias digitales, las habilidades de presentación, la comunicación en equipo, la comunicación en inglés, las habilidades de alfabetización y el pensamiento crítico son algunas de las competencias que los miembros del consorcio reforzarán en su trabajo diario. Las actividades reunirán a un total de 9 miembros del equipo, de los cuales al menos 5 serán ciegos o discapacitados visuales, que se encargarán de crear y presentar contenidos, grabar lecciones en vídeo, preparar capítulos para su publicación en el Manual y traducir materiales de texto del inglés a las lenguas nacionales. Emplear a personas con discapacidad en este proyecto es justo lo que representa un valor añadido y un ejemplo de buenas prácticas en la UE.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

En su **artículo 27, la** CDPD reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y establece el marco jurídico de las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad visual.

Artículo 27. Trabajo y empleo Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán la realización del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas apropiadas, incluida la promulgación de legislación, entre otras:

(a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en relación con todas las cuestiones relativas a todas las formas de empleo, incluidas las condiciones de reclutamiento, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo seguras y saludables.

(b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, incluida la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación de agravios.

(c) Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás.

(d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas integrales de orientación técnica y profesional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

(e) Fomentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas en la búsqueda, obtención, mantenimiento y reincorporación al empleo.

(f) Promover las oportunidades empresariales, el autoempleo, la creación de cooperativas y la puesta en marcha de negocios propios.

(g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

(h) Promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

(i) Garantizar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

(j) Promover la adquisición de experiencia por parte de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.

(k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, empleo de mantenimiento y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no estén sometidos a esclavitud ni servidumbre y estén protegidos, de acuerdo con la ley, en igualdad de condiciones con los demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.¹

¹ La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), artículo 27, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

CAPÍTULO 1: ANÁLISIS DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

Abordar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva estadística implica superar diversos obstáculos relacionados con las fuentes de datos disponibles. Estos retos incluyen:

- **Falta de bases de datos relacionadas con la discapacidad.**
La limitación de las fuentes de datos es evidente. Sin embargo, recientemente, la colaboración entre varias asociaciones, entidades del tercer sector y la administración ha estimulado la creación de nuevas estadísticas especializadas en discapacidad, mitigando este inconveniente. No obstante, aún es necesario avanzar considerablemente en la mejora de este aspecto.
- **Falta de un mecanismo europeo armonizado de evaluación de la discapacidad.**
Las divergencias metodológicas en la evaluación de la discapacidad entre las distintas fuentes de información pueden provocar complicaciones a la hora de realizar comparaciones.
- **Incoherencia en la actualización de la información relacionada con la discapacidad en los Estados miembros de la UE.**
La disparidad en la frecuencia de actualización de los datos es un reto. La variabilidad en el calendario de actualización de las fuentes de información dificulta tanto la puntualidad como la comparabilidad de los datos.
- **Desglose territorial.**
En el escenario más favorable, la información sólo puede desglosarse a nivel de Comunidad Autónoma, lo que complica cualquier análisis a nivel provincial.

A pesar de estos inconvenientes, del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en la República de Croacia (2021-2027) se pueden obtener algunos datos para comprender la situación del empleo de las personas con discapacidad en Europa, según los cuales los desempleados y las personas con discapacidad son el grupo de población más vulnerable, los primeros afectados por la exclusión económica y los segundos por su discapacidad. Según los últimos datos disponibles (Instituto Croata de Salud Pública 4 de septiembre de 2023), hay 657.791 personas con discapacidad registradas en la República de Croacia. Del total, hay 21.728 personas con discapacidad visual, lo que supone el 3,3% del total de personas con discapacidad. Más de dos tercios (17.058) de las personas con discapacidad visual registradas tienen un diagnóstico de "baja visión y ceguera". A modo de comparación, en España en 2021 había 92.100 (4,8%) adultos con discapacidad visual de entre 18 y 60 años. Atendiendo a la dispersión territorial de la citada población, cabe destacar que tres de cada cinco PCD (58%) viven en cuatro comunidades autónomas: Andalucía (20%), Cataluña (15%), Madrid (13%) y Comunidad Valenciana (10%). En las zonas urbanas con más de 10.000 habitantes en total, el 67% son PCD; el 16% de las PCD viven en zonas urbanas de desarrollo medio, y el 17% de las PCD viven en zonas rurales con menos de 2.000 habitantes en total.

Eslovenia tiene una población de 2,1 millones de habitantes, de los cuales la proporción de personas con discapacidad es del 12-13%. Lamentablemente, **no se dispone de datos estadísticos actualizados sobre Eslovenia.** Por último, según datos de Eurostat para el año 2021, el 29,7 % de los ciudadanos de la UE que son personas con discapacidad están al borde de la pobreza y la exclusión social.

➤ **DATOS DE CROACIA² :**

657.791 PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DATOS 2023				
Género		Edad		Edad de las personas con discapacidad visual:
Hombres:	369.242	0-19:	73,260 (11.20%)	0-19: 1,247
(56,1%)		20-64:	271,334 (41.2%)	20-64: 6,777
Mujeres:	288.549	65+:	313,197 (47.6%)	65+: 10,272
(43,9%)				
Discapacidad física	Discapacidad visual	Discapacidad auditiva	Discapacidad intelectual	Discapacidad mental
188,623	21,728	118,319 (18%)	32,522 (4.9%)	160,165
(28.7%)	(3.3%)			(24.4%)
Personas con discapacidad adquirida: 136,434 (20.7%)				
Número total de personas con discapacidad empleadas: 21.616 (52,5% hombres y 47,5% mujeres)				
Número total de desempleados con discapacidad 7.196 (53,9% hombres y 46,1% mujeres)				

² Los datos presentados se han obtenido de:

- Servicio Croata de Empleo (HZZ). (Octubre de 2023). "Boletín Mensual de Estadísticas":

https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/HZZ-bilten-10_2023.pdf

- Instituto Croata de Salud Pública (HZJZ). (septiembre de 2023). "Informe sobre las personas con discapacidad en la República de Croacia":

https://www.hzjz.hr/wpcontent/uploads/2023/09/lzvjescje_o_osobama_s_invaliditetom_2023-1.pdf

- Servicio Croata de Empleo (HZZ). (enero de 2023). "Informe sobre las actividades del Servicio Croata de Empleo en el ámbito de las personas con discapacidad en el período comprendido entre el 1 de enero dest y el 31 de diciembre de 2022":

<https://www.hzz.hr/app/uploads/2023/04/lzvjescje-o-aktivnostima-HZZ-a-u-radu-s-OSI-za-2022.pdf>

➤ **DESEMPLEO**

Tasas totales de paro registrado

A finales de octubre de 2023, el Servicio Croata de Empleo registró 109.889 desempleados, lo que supone 6.272 personas más que en el mes anterior, y 2.238 personas menos que en octubre de 2022. Entre ellas, 7.196 eran personas con discapacidad, lo que representa el 6,1% del total de la población desempleada registrada en el Servicio Croata de Empleo. En 2021 había 6.179 personas con discapacidad registradas, lo que supone un descenso del 16,5% en comparación con este año.

Desempleados, por sexo

Del total de desempleados en octubre de 2023, había 46.302 hombres desempleados (42,1%) y 63.587 mujeres desempleadas (57,9%). El número de hombres desempleados disminuyó un 3,6%, mientras que el número de mujeres desempleadas disminuyó un 0,8% en comparación con octubre de 2022. La proporción de hombres en las tasas de paro registrado disminuyó, mientras que la de mujeres aumentó 0,7

puntos porcentuales en el periodo de referencia.

Desempleados con discapacidad por condado

El mayor número de desempleados con discapacidad se registró en la ciudad de Zagreb (1.350 o el 18,7% del total de desempleados con discapacidad en los registros del Servicio de Empleo), seguida del condado de Osijek-Baranja (816 o el 11,3%) y el condado de Split-Dalmacia (618 o el 8,5%).

Estructura de los parados con discapacidad según la edad

El mayor número de personas con discapacidad registradas se encuentra en el grupo de edad de 55-59 años (12,1% de personas con discapacidad desempleadas del total de personas desempleadas en el mismo grupo de edad). Le siguen las personas con discapacidad del grupo de 20 a 24 años, con 867 personas (12%), y las del grupo de 25 a 29 años, con 803 personas (11,2%).

Estructura de género de los desempleados con discapacidades

Si observamos la estructura por sexos de los desempleados con discapacidades en los registros del Servicio Croata de Empleo, predominan los hombres (3.882 o el 53,9%). Por otra parte, entre todos los desempleados de los registros del Servicio de Empleo, las mujeres constituyen la mayoría, con un 56,4%.

Estructura de los desempleados con discapacidad por nivel de estudios

La mayoría de los desempleados con discapacidad inscritos en el Servicio Croata de Empleo han completado la educación secundaria (5.324 o el 74%), de los cuales 3.914 (54,4%) personas con discapacidad completaron la educación secundaria durante un máximo de tres años, y 1.410 (19,6%) desempleados con discapacidad completaron la educación secundaria durante cuatro o más años.

Del total de desempleados con discapacidad, 401 (5,6%) personas con discapacidad tienen

estudios superiores (180 personas) o han completado estudios superiores (221 personas), lo que representa un pequeño porcentaje en comparación con la población general, donde las personas con niveles de estudios superiores constituyen el 15,5% del total de desempleados.

Estructura de los desempleados con discapacidad en relación con la duración del desempleo

Como en años anteriores, la mayoría de las personas con discapacidad son desempleados de larga duración, lo que conlleva una pérdida de los conocimientos y capacidades adquiridos. Esto, unido a su discapacidad, contribuye aún más a su falta de competitividad en el mercado laboral abierto. Un porcentaje significativo de personas con discapacidad (65,6%) que son desempleados de larga duración o se enfrentan a barreras para el empleo se alejan cada vez más del mercado laboral y requieren un apoyo más individualizado para reincorporarse a la población activa. A 31 de diciembre de 2022, había un total de 4.723 personas

con discapacidad inscritas en el Servicio de Empleo que llevaban más de un año desempleadas (65,6%). De este número, 1.277 personas con discapacidad (20,1%) llevan 8 años o más inscritas como desempleadas.

Estructura de los desempleados con discapacidad Según el tipo de discapacidad en los registros del Servicio Croata de Empleo, el mayor número de desempleados tiene discapacidad intelectual, con 1.837 personas, lo que representa el 25,5% del total de desempleados con discapacidad. Le siguen las personas con discapacidad múltiple combinada, con 1.640, es decir, el 22,8%, y las personas con discapacidad física, con 1.372, es decir, el 19,1%.

Estructura de los desempleados con discapacidad en relación con el método de adquisición de la discapacidad y el género

El grupo más numeroso de desempleados con discapacidad está formado por individuos clasificados como "Otros discapacitados" en función del

método de adquisición de la discapacidad, como los que tienen una decisión sobre el derecho a asistencia y cuidados, decisiones del sistema de seguro de pensiones y otros. Hay 3.490 individuos en esta categoría, lo que representa el 48,5% del total de desempleados con discapacidad. Les siguen las personas que fueron evaluadas en el sistema de asistencia social antes de los 18 años, que son 3.193, es decir, el 44,4% del total de desempleados con discapacidad.

Tras varios años en los que las personas con discapacidad intelectual han constituido una mayoría en los registros, se ha producido un notable aumento del número de personas clasificadas como "Otros discapacitados". Esto puede estar asociado a los cambios legislativos y a la transferencia de la responsabilidad del derecho a las ayudas económicas para las personas con discapacidad desempleadas, así como a la ampliación de las categorías de personas que pueden optar a este derecho si están inscritas como desempleadas.

➤ **EMPLEO**

Para mejorar la posición de las personas con discapacidad, el Servicio Croata de Empleo lleva a cabo una serie de actividades y medidas encaminadas a una mejor y más eficaz integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además de las actividades regulares llevadas a cabo en el Servicio Croata de Empleo en relación con el trabajo con personas con discapacidad, como asesoramiento individual, consultas, actividades de orientación profesional, las personas con discapacidad son remitidas regularmente a los servicios de rehabilitación profesional. Además, se han realizado esfuerzos continuos para trabajar con los empresarios con el fin de sensibilizarlos e informarles sobre las posibilidades de contratar a personas con discapacidad.

• ***Empleo de personas con discapacidad en Croacia***

Durante 2022, un total de 131.938 personas fueron empleadas según los nuevos registros del Servicio Croata de Empleo, de las cuales 3.065 eran personas con discapacidad. En comparación con 2021, cuando se emplearon 2.740 personas con discapacidad, esto representa un aumento del 11,9%. Del total de personas con discapacidad empleadas, 1.587 son hombres (51,8%), y 1.478 son mujeres con discapacidad (48,2%).

El porcentaje de personas con discapacidad empleadas en el número total de personas empleadas según los registros del Servicio Croata de Empleo es del 2,3% (el porcentaje de hombres empleados con discapacidad es del 2,9%, y el de mujeres empleadas es del 1,9%), lo que supone un aumento en comparación con el año anterior (0,5%).

Del total de personas con discapacidad empleadas, 2.965 individuos (96,7%) lo fueron sobre la base del establecimiento de una relación laboral, y 100 individuos (3,3%) sobre la base de otras actividades empresariales (registro de una empresa, artesanía, contrato de trabajo, etc.).

En cuanto al sector de empleo, la mayoría de las personas con discapacidad en 2022 trabajaban en la industria manufacturera (15,2%), seguida de la

hostelería (12,4%) y la administración pública y defensa; seguridad social obligatoria (12%).

Si se examinan las tendencias del empleo y el desempleo de las personas con discapacidad en los últimos diez años, se observa un notable aumento del número de personas con discapacidad empleadas hasta 2017, seguido de un descenso. Tras tres años de descenso, influido en parte por la pandemia de COVID-19, el número de personas con discapacidad empleadas ha vuelto a aumentar en los dos últimos años.

El número de desempleados inscritos en el Servicio de Empleo ha vuelto a aumentar este año tras el descenso del año pasado. Una de las razones de este aumento son sin duda los cambios legislativos y la transición del derecho a una compensación económica hasta el empleo del sistema de asistencia social al sistema de empleo. El nombre del derecho se ha cambiado por el de "ayuda económica para desempleados con discapacidad", y ahora las personas que no podían optar a este derecho en años anteriores en distintos sistemas (por ejemplo, los beneficiarios de la prestación personal por discapacidad, los beneficiarios de la prestación de "asistencia y cuidado de otras personas", las personas con deficiencias físicas, etc.) tienen derecho a este derecho. En los últimos meses se ha producido una importante inscripción de estas personas en los registros del Servicio de Empleo para hacer efectivo este derecho.

El mayor número de personas con discapacidad empleadas se registra en la ciudad de Zagreb (504 personas o el 16,4% del total de personas con discapacidad empleadas), seguida del condado de Osijek-Baranja (320 personas o el 10,4%) y el condado de Brod-Posavina (200 personas o el 6,5%).

- ***Porcentaje de personas con discapacidad empleadas por condado***

El mayor porcentaje de personas con discapacidad empleadas, en relación con el número total de personas empleadas según los registros del Servicio de Empleo, se observa en el condado de Međimurje (4,9%), seguido del

condado de Požega-Eslavonia (4,2%) y el condado de Bjelovar-Bilogora (4,1%).

- ***Estructura de las personas con discapacidad empleadas en relación con el nivel de estudios***

La mayoría de las personas con discapacidad empleadas han completado la educación secundaria, con un total de 2.448 personas (79,9% de todas las personas con discapacidad empleadas). De este grupo, 1.820 (59,4%) ocupados con discapacidad completaron la educación secundaria en una duración de hasta tres años, y 628 (20,5%) personas con discapacidad completaron la educación secundaria en cuatro o más años. Hay un total de 296 personas con discapacidad empleadas con estudios superiores (licenciatura completa, estudios profesionales, estudios superiores, universidad completa, academia, máster o doctorado), lo que representa el 9,7%, lo que supone un aumento del 1,3% en comparación con el año anterior.

- ***Estructura de las personas con discapacidad empleadas en relación con el método de adquisición de la discapacidad***

En cuanto a la forma de adquisición de la discapacidad, el grupo más numeroso está formado por las personas empleadas que fueron evaluadas en el sistema de asistencia social antes de los 18 años (1.519 personas con discapacidad, es decir, el 55,4%), desde la aplicación de la nueva Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad en el marco del Órgano de Evaluación Unificado.

- ***Empleo de personas con discapacidad a partir de los registros del Servicio de Empleo basados en las relaciones laborales según las diez ocupaciones más comunes***

Las personas con discapacidad estaban más empleadas en las siguientes ocupaciones en 2022:

- A) Operario de mantenimiento
- B) Ayudante de cocina

- C) Más limpio
- D) Oficial administrativo
- E) Asistente a domicilio
- F) Trabajador de jardinería
- G) Operario de envasadora manual
- H) Trabajador de cocina
- I) Operador de línea de producción
- J) Administrador financiero

En 2022, los hombres con discapacidad estaban más empleados en las siguientes ocupaciones: trabajador de mantenimiento (180), trabajador de jardinería (94) y ayudante de cocina (81). Por otro lado, las mujeres con discapacidad estaban empleadas predominantemente en las siguientes ocupaciones: limpiadora (166 personas), cuidadora a domicilio (142 personas) y ayudante de cocina (129 personas).

➤ **REINSERCIÓN PROFESIONAL EN CROACIA**

La rehabilitación profesional consiste en actividades dirigidas a preparar a las personas con discapacidad para el trabajo, preservando al mismo tiempo sus capacidades laborales y generales restantes. El objetivo es aumentar la empleabilidad y la inclusión social de las personas con discapacidad desempleadas. La rehabilitación profesional es a menudo un requisito previo para el empleo, ya sea en el mercado laboral abierto, en condiciones especiales o en otros modelos de empleo o autoempleo. La mejora de la calidad del sistema de rehabilitación profesional se considera una importante prioridad social.

En Croacia, el Servicio Croata de Empleo decide en primera instancia sobre la realización del derecho a la rehabilitación profesional de los desempleados con discapacidad. El procedimiento para hacer efectivo este derecho combina los derechos previstos en dos leyes: La **Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad y**

la Ley del Mercado Laboral. El proceso de toma de decisiones se rige por la Ley de Procedimiento Administrativo General.

En todas las oficinas del Servicio Croata de Empleo existe una Comisión de Derechos de las **Personas Discapacitadas en Situación de Desempleo**, cuyo trabajo se define en su reglamento interno. La comisión incluye un consejero para los derechos durante el desempleo (un profesional jurídico), un consejero para el empleo de las personas con discapacidad (un profesional designado para esta función) y un consejero para la orientación profesional (un psicólogo).

Las personas con discapacidad desempleadas son derivadas a los servicios de rehabilitación profesional que ofrecen los centros de rehabilitación de Zagreb, Rijeka, Osijek y Split. En 2022, el Servicio Croata de Empleo remitió a 143 personas con discapacidad a estos centros, con un gasto total en viajes, alojamiento y comidas que ascendió a 3.354,66 EUR. El Centro de Rehabilitación Profesional de Zagreb suspendió temporalmente la admisión de casos del Servicio Croata de Empleo entre febrero y octubre de 2022 debido a la carga de trabajo y las limitaciones de capacidad.

El derecho a la rehabilitación profesional sólo se concede mediante una decisión a las personas con discapacidad que, tras el servicio de Evaluación de la Rehabilitación, reciben un Informe y Dictamen con una propuesta de inclusión en otros servicios de rehabilitación profesional y un Plan Individual de Rehabilitación Profesional. En el caso de las personas que participan en actividades educativas a través de las políticas activas del mercado laboral, no se emiten decisiones sobre el derecho a la rehabilitación profesional, sino únicamente decisiones sobre el derecho a una ayuda económica durante la educación/formación/rehabilitación profesional y los gastos de transporte.

A lo largo del año, el Servicio Croata de Empleo (HZZ) trabajó continuamente en la preparación de las personas con discapacidad para el empleo, con el fin de facilitar su integración con éxito en el mercado laboral. Además de las consultas periódicas de los orientadores laborales, 361 personas con discapacidad siguieron recibiendo servicios de orientación profesional, incluida información y asesoramiento profesional individual, así

como sesiones de información profesional en grupo a cargo de orientadores especializados en rehabilitación profesional y desarrollo profesional.

El 17 de febrero de 2022 entraron en vigor la **Ley de Bienestar Social y la Ley de Enmiendas a la Ley del Mercado Laboral**. Estas leyes cambiaron la jurisdicción real para reconocer el derecho a la "Compensación hasta el empleo", siendo ahora el Servicio Croata de Empleo el que decide sobre este derecho en lugar de los centros de asistencia social, de acuerdo con la normativa laboral. La indemnización hasta el empleo pasó a denominarse **"Ayuda económica para desempleados con discapacidad"**. El procedimiento para obtener este derecho se inicia a petición de un desempleado con discapacidad, siendo el servicio/oficina regional el que decide en primera instancia, y la Oficina Central del Servicio la que se ocupa de los recursos contra las decisiones en primera instancia.

En el caso de los beneficiarios de indemnizaciones por desempleo que anteriormente reclamaban este derecho en virtud de la normativa de asistencia social, el Servicio se hizo cargo automáticamente de la documentación e inició los procedimientos para determinar su derecho a recibir ayudas económicas en virtud de la Ley del Mercado Laboral modificada. En total se tomaron 1.013 decisiones de transferencia. De acuerdo con la ley enmendada, se **puede conceder una ayuda económica para un desempleado con discapacidad a una persona que figure en los registros del Servicio de Empleo tras haber finalizado la educación primaria, secundaria o superior, a partir de los 15 años, y que no reúna los requisitos para otros derechos estipulados en la Ley del Mercado Laboral**. Entre los desempleados con discapacidad se incluyen los niños con dificultades de desarrollo o las personas con discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales determinadas en función de los resultados y dictámenes de los organismos de evaluación. Se han **identificado aproximadamente 3.000 nuevos beneficiarios, lo que eleva a más de 4.000 el número total de personas con discapacidad que reciben esta ayuda económica**.

En vista de lo anterior, las personas con discapacidad, además de contratar a los empleados del Servicio Croata de Empleo para recibir asistencia y asesoramiento, también pueden dirigirse al Instituto de Evaluación de Expertos, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad, así como al personal del Centro de Bienestar Social local. Los empresarios disponen de diversas prestaciones estatales cuando contratan a personas con discapacidad. Por desgracia, debido a los prejuicios generales de la sociedad, las personas con discapacidad suelen tener dificultades para conseguir oportunidades de empleo.

➤ **DATOS DE ESPAÑA³**

1.929.400 PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DATOS 2022				
Género		Edad		Densidad de superficie
Hombres: 1.096.000(56,8%)		16-24: 111,000 (5.8%)		Alta densidad: 1.025.600 (53,2%)
Mujeres: 833.400 (43,2%)		25-44: 424,000 (22.0%)		Densidad media: 633.700 (32,8%)
		45-64: 1,394,400 (72.3%)		Baja densidad: 270.200 (14%)
Discapacidad física	Discapacidad visual	Discapacidad auditiva	Discapacidad intelectual	Discapacidad mental
844,300 (43.8%)	92,100 (4.8%)	87,100 (4.5%)	200,300 (10.04%)	340,800(17.7%)
Personas con discapacidad adquirida: 361,400 (18.7%)				
Grado de discapacidad				
33%-44%: 719,600 (37.3%)			Tasa de actividad: 34,6%	
45%-64%: 267,100 (13.8%)			Tasa de empleo: 26,9	
65%: 386,500 (20%)			Tasa de desempleo:22,5%.	
>75%: 191,500 (9.9%)			Tasa de prevalencia: 6.3%	

³ - Odismet. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España" *Informe 8*".

https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2023). "Informe sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad". *Datos2022*

https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf

➤ **DESEMPLEO**

Tasas totales de paro registrado

El número de parados registrados en las oficinas de los servicios públicos de empleo en España se situó en 2.734.831 personas en noviembre de 2023. Esto supone un descenso del 0,89% respecto al mes anterior, equivalente a 24.573 parados menos.

La tasa de desempleo entre las personas con discapacidad en España fue del 21,4% en 2022. La tasa de empleo era del 27,8%. La característica más significativa del colectivo de PCD es su baja participación en el mercado laboral. Sin embargo, su tasa de actividad aumentó en 2022 en varios puntos porcentuales, alcanzando el 35,3%.

Desempleados, por sexo

En cuanto a la tasa de desempleo por sexos, en noviembre de 2023 había 1,09 millones de hombres desempleados, frente a 1,65 millones de mujeres. En comparación con el mes anterior,

la tasa de desempleo masculino disminuyó un 0,78%, mientras que la tasa de desempleo femenino disminuyó un 0,96%.

No hay datos actualizados sobre la tasa de desempleo por género de las personas con discapacidad. Los datos más recientes son del año 2021. Por género, las mujeres con discapacidad tienen una tasa de paro superior a la de los hombres, con un 23% frente al 22% de los hombres.

Estructura de los parados con discapacidad, por edad

El mayor número de personas con discapacidad se concentra en el grupo de edad de 45 a 64 años, que representa el 72,27% del grupo total. En cuanto a las tasas de actividad o inactividad, el número de inactivos duplica al de activos. La misma situación se observa en el resto de grupos de edad, con un desequilibrio más pronunciado en el grupo de menores de 25 años. Aquí, el porcentaje de población inactiva se eleva al 80,29 % de la población total del grupo.

Estructura de género de los desempleados con discapacidades

Entre desempleados con discapacidad, la diferencia entre hombres y mujeres es relativamente estrecha, con sólo siete puntos porcentuales de diferencia (65.484 en el caso de los hombres frente a 75.500 en el de las mujeres). Sin embargo, esta diferencia ha aumentado dos puntos con respecto al año anterior.

Estructura de los desempleados con discapacidad por nivel de estudios

Al considerar la distribución por nivel educativo, existen diferencias significativas entre las personas con y sin discapacidad. En ambos grupos, la mayor proporción de la población se concentra en el nivel de educación "Educación secundaria y programas de formación e inserción laboral". En concreto, el 61,06% de las personas con discapacidad y el 55,78% de las personas sin discapacidad pertenecen a esta categoría. Existen diferencias significativas en la importancia de

los otros dos niveles educativos dentro de cada grupo. Entre las personas con discapacidad, las del nivel "Analfabeto y primario" representan el 20,26% del grupo, lo que supone catorce puntos más que el 6,08% representado entre las personas sin discapacidad. La disparidad es aún mayor en el nivel "Estudios superiores, incluido el doctorado", donde se sitúa el 38,14% de las personas sin discapacidad en edad laboral, frente a sólo el 18,67% de las personas con algún tipo de discapacidad.

Estructura de los desempleados con discapacidad en relación con la duración del desempleo

En **2021**, un total de **92.748** personas con discapacidad eran parados de larga duración. Esto representa **el 64% del** total de demandantes de empleo con discapacidad. Aunque estas cifras representan un descenso del 14 % en comparación con los datos del año anterior, es cierto que el número de parados de larga duración sigue siendo muy elevado.

Estructura de los parados con discapacidad por tipo de discapacidad

Considerando el tipo de discapacidad de los desempleados, podemos ver que de las 140.984 personas con discapacidad que han declarado su tipo de discapacidad, el 67,9% tiene una discapacidad física, el 21,76% tiene una discapacidad mental, el 9,07% tiene una discapacidad sensorial y el 0,66% tiene una discapacidad lingüística. Sólo el 0,62% de las personas registradas como personas con discapacidad

no han declarado el tipo de discapacidad.

Desempleados con discapacidad: Estructura del método de adquisición

Según el tipo de discapacidad adquirida, se distribuye del siguiente modo:

- Discapacidad física: 43,8%.
- Incapacidad por enfermedad o accidente: 18,7%
- Discapacidad mental: 17,7%.
- Discapacidad intelectual: 10,4%.
- Discapacidad visual: 4,8%.
- Discapacidad auditiva: 4,5%.

➤ EMPLEO

Empleo de personas con discapacidad en España

La tasa de empleo de las personas con discapacidad (**26,9%**) difiere significativamente de la de la población general (**66,3%**), **con una** diferencia de más de **39,4** puntos porcentuales.

"Sólo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo".

El género no se constituye como una variable diferenciadora.

El grupo de edad **de 25 a 44 años** tiene la tasa de empleo más alta, lo que se corresponde con la tasa de actividad más alta dentro de este grupo de edad.

En cuanto al tipo de discapacidad, las personas con **discapacidad sensorial (auditiva y/o visual)** parecen tener más empleo que las personas con discapacidad mental.

El grado de discapacidad también afecta a la tasa de empleo. En concreto, las personas con mayores grados de discapacidad se enfrentan a mayores

dificultades para acceder al mercado laboral, lo que se traduce en tasas de empleo notablemente bajas.

En concreto, los datos revelan que 1.455 personas con discapacidad estipularon hasta 15 contratos durante el citado año.

"Una misma persona es contratada una media de 2,11 veces a lo largo del año, lo que evidencia el carácter temporal y precario de la contratación".

- **Porcentaje de personas con discapacidad contratadas por las Comunidades Autónomas**

En términos de porcentajes de contratos, las zonas con mayor población - Andalucía, Cataluña y Madrid- encabezan la lista.

Por el contrario, Ceuta, Melilla y La Rioja se encuentran en el extremo opuesto.

- **Estructura de las personas con discapacidad empleadas en relación con el nivel de estudios**

En cuanto al nivel educativo, la contratación se concentra sobre todo en los **niveles más bajos**. Esto es consecuencia del importante volumen de empleo poco cualificado generado.

Enseñanza primaria no acreditada	101,937	33.1 %
ESO (educación secundaria obligatoria)	109,942	35.7 %
Bachillerato	22,216	7.2 %
EFP (enseñanza media y superior)	56,929	18.5 %
Estudios universitarios	16,859	5.5 %

- **Las personas con discapacidad en el empleo: Estructura del método de adquisición**

Discapacidad física	135,196	43.9 %
Discapacidad psíquica	31,084	10.1 %
Discapacidad sensorial	18,324	6.0 %
Discapacidad lingüística	1,295	0.4 %

- **Patrones de empleo registrado de personas con discapacidad en ocupaciones comunes**

Las ocupaciones comunes con mayor volumen de contratación de personas con discapacidad registradas son las siguientes:

Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (48.485),

Trabajadores de industrias manufactureras (28.006),

Otro personal de limpieza (8.225),

Conserjes de edificios (8.909)

Empleados con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes (5 562)

En general, observamos ocupaciones poco cualificadas.

A nivel directivo, sólo se registran 69 contratos.

➤ **REINSERCIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA**

El modelo de integración profesional de las personas con discapacidad en España se basa en la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para su plena participación en el mercado laboral. Estos son algunos de los elementos clave que suelen formar parte de este modelo:

1. **Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI):**

La Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI) en España, ahora conocida como Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, incluido el empleo. A pesar de los cambios y actualizaciones de la legislación, los aspectos fundamentales de la LISMI (y de las leyes posteriores) son los siguientes:

A. **Reserva de empleo:**

La LISMI establece que las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores deben reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad. El porcentaje varía en función del tamaño de la plantilla.

B. **Obligación de contratar:**

La normativa establece la obligación de contratar a personas con discapacidad para cumplir con la cuota establecida. Las empresas pueden cumplir esta obligación mediante contratación directa, convenios con Centros Especiales de Empleo (CEE) u otras fórmulas contempladas en la normativa.

C. **Centros Especiales de Empleo (CEE):**

La LISMI fomenta la creación y el apoyo de Centros Especiales de Empleo, que son empresas atendidas mayoritariamente por personas con discapacidad.

D. **Adaptación del entorno de trabajo:**

Se promueven medidas de adaptación y accesibilidad en el entorno laboral para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones.

E. **Incentivos económicos:**

Se establecen incentivos económicos para las empresas que cumplan o superen las cuotas de empleo de personas con discapacidad. Estos incentivos pueden incluir subvenciones, bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

F. Orientación para la formación y el empleo:

La LISMI promueve programas específicos de formación y orientación laboral para personas con discapacidad, con el objetivo de mejorar sus aptitudes y competencias profesionales.

G. Protección en caso de despido:

Se establecen medidas de protección en caso de despido de trabajadores con discapacidad, para evitar discriminaciones injustificadas.

H. Acciones positivas:

La legislación incluye disposiciones de acción positiva para promover la igualdad de oportunidades, garantizando que las personas con discapacidad tengan igual acceso a la formación, el empleo y otros ámbitos sociales.

2. **Centros Especiales de Empleo (CEE)**: Estos centros son empresas cuyo objetivo principal es ofrecer oportunidades de empleo remunerado a personas con discapacidad. Operan en diversos sectores y ofrecen entornos de trabajo adaptados a las necesidades específicas de sus empleados.
3. **Ajustes razonables**: Fomentar los ajustes razonables en el entorno laboral permite la plena participación de las personas con discapacidad. Estos ajustes pueden incluir la adaptación de las instalaciones, las herramientas de trabajo y la oferta de horarios flexibles, entre otras medidas.
4. **Programas de educación y formación**: Se promueven programas específicos de educación y formación para personas con discapacidad, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias profesionales y facilitar su acceso al mercado laboral.
5. **Asesoramiento y orientación laboral**: Las personas con discapacidad disponen de servicios especializados de asesoramiento y orientación laboral. Estos servicios les proporcionan apoyo en la búsqueda de empleo, les ayudan a identificar oportunidades laborales y les ofrecen orientación sobre las opciones profesionales.

6. **Concienciación y sensibilización:** Se realizan campañas de sensibilización dirigidas a empresarios, compañeros de trabajo y a la sociedad en general para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
7. **Colaboración con entidades sociales:** La colaboración entre empresas y entidades sociales dedicadas a la inclusión de personas con discapacidad es esencial. Estas entidades pueden facilitar el contacto entre empresarios y candidatos, ofrecer apoyo durante el proceso de integración y realizar un seguimiento en el lugar de trabajo.
8. **Acceso a tecnologías de apoyo:** Se fomenta el acceso a tecnologías de apoyo que faciliten la realización de tareas laborales, como programas informáticos especializados, dispositivos de ayuda y otras herramientas de adaptación.

➤ **DATOS DE ESLOVENIA**

Desde 1991, Eslovenia ha integrado el principio de igualdad de oportunidades en su estrategia de desarrollo de la protección de las personas con discapacidad. Este principio sirve de base fundamental para la política de empleo, con el objetivo de aplicar la igualdad de oportunidades a pesar de la difícil situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En Eslovenia no existe ninguna base de datos fiable y comparable para evaluar la situación laboral de las personas ciegas y deficientes visuales en el mercado laboral. Según las estimaciones, en Eslovenia hay entre 8.000 y 10.000 personas ciegas y deficientes visuales. Una persona con discapacidad visual se define como cualquier persona con menos del 30% de visión residual, incluso con corrección en su mejor ojo. A 31 de diciembre de 2023, solo 3.481 personas ciegas y deficientes visuales estaban registradas en la Asociación de Personas Ciegas y Deficientes Visuales de Eslovenia. Debido a la afiliación voluntaria, las asociaciones regionales de personas ciegas y deficientes visuales están experimentando un descenso en la participación de la población joven o en edad laboral. Los datos recogidos por las asociaciones locales se basan en la puntualidad y exactitud que proporcionan sus miembros.

La situación de una persona con discapacidad en Eslovenia está regulada por dos leyes: la Ley del Seguro de Pensión y Discapacidad y la Ley de Rehabilitación Laboral. A nivel nacional, existen datos sobre el número de todas las personas con discapacidad en el país, y también se dispone del número de desempleados con discapacidad inscritos en los registros de la Agencia de Empleo de la República de Eslovenia.

Eslovenia tiene una población de 2,1 millones de habitantes, de los cuales la proporción de personas con discapacidad es del 12-13%. Entre todos los empleados, menos del 4% son personas con discapacidad. Según los registros de la Agencia de Empleo de la República de Eslovenia, en 2023 había 8.719 demandantes de empleo con discapacidad. Este grupo constituye el 16,3% de todos los desempleados registrados (Agencia de Empleo de la República de Eslovenia, 2023). Lamentablemente, no existe un registro centralizado que clasifique los datos sobre personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad y la situación laboral. En consecuencia, no pudimos acceder a información específica sobre el número de personas ciegas y deficientes visuales entre los demandantes de empleo y los que están empleados.

El Fondo Público de Becas, Desarrollo, Discapacidad y Pensiones de la República de Eslovenia supervisa y promueve el empleo de las personas con discapacidad mediante un sistema de cuotas. Esta cuota especifica el porcentaje de personas con discapacidad que los empresarios están obligados a contratar.

La cuota oscila entre el 2% y el 6% de todos los trabajadores empleados por el empresario. Los empresarios con una plantilla de al menos 20 empleados (excluidas las excepciones legales) están obligados a cumplir la cuota. Los empresarios disponen de varios métodos para cumplir este requisito, que se enumeran a continuación:

- Contratando al número prescrito de personas con discapacidad
- Aportando el 70% del salario mínimo por cada persona con discapacidad que tendrían que contratar.

- Sustituyendo la cuota por el establecimiento de un contrato de colaboración empresarial adecuado con una Empresa que emplee predominantemente a PCD o un centro de empleo, en el que se reconozcan gastos laborales equivalentes al menos a 15 veces el salario mínimo anual por cada persona con discapacidad que el empresario deba contratar dentro de la cuota especificada.

Los empresarios que contratan a personas con discapacidad reciben determinados incentivos, a saber:

- **Recompensa por superar la cuota:** Si el empresario está obligado a cumplir la cuota según el sistema de cuotas o la supera, recibe una recompensa del 20% del salario mínimo por cada persona con discapacidad contratada por encima de la cuota

- **Exención del pago de la cotización al seguro de pensión e invalidez** para todo trabajador discapacitado

- Subsidio salarial **para una persona con discapacidad:** Una PWD empleada en un lugar de trabajo protegido, en un empleo de apoyo o en una empresa para discapacitados y que alcanza un rendimiento laboral inferior como consecuencia de la discapacidad tiene derecho a un subsidio salarial. La base para calcular la cuantía del subsidio es el salario mínimo interprofesional, y su cuantía depende del rendimiento laboral. En el empleo de protección, asciende al 40-70 % del salario mínimo, y del 10-30 % del salario mínimo en el empleo de apoyo o en una empresa para discapacitados.

- Pago de los **costes de adaptación del puesto de trabajo:** El empresario puede solicitar el pago de la adaptación adecuada del lugar de trabajo y de las herramientas relacionadas con el trabajo sobre la base de un plan de adaptación individual preparado. Este plan garantiza que una persona con discapacidad solo pueda ser empleada en un lugar de trabajo específicamente adaptado para ella o que disponga de las adaptaciones necesarias para realizar sus tareas laborales.

- **Pago de los costes de los servicios de apoyo** Los empresarios que hayan suscrito un contrato de trabajo de apoyo con una persona con

discapacidad y hayan elaborado un plan en el que se indiquen los servicios de apoyo necesarios pueden solicitar el reembolso de los costes de los servicios de apoyo, hasta un máximo de 30 horas al mes. Este pago está destinado a cubrir parte del salario de los empleados que asisten y apoyan a la persona con discapacidad en el lugar de trabajo.

Según el Informe Anual de 2021, los empleadores contrataron a 35.406 personas con discapacidad a través del sistema de cuotas, lo que representa el 3,83% de las personas con discapacidad empleadas en comparación con el número total de empleados de estas empresas que cumplen el sistema de cuotas (Fondo Público de Becas, Desarrollo, Discapacidad y Pensiones de la República de Eslovenia, 2021). A pesar de los numerosos incentivos y beneficios que reciben los empresarios por emplear a personas con discapacidad, las empresas registradas como empresas que emplean principalmente a personas con discapacidad son predominantemente las que desempeñan un papel clave en la resolución del problema del desempleo de las personas con discapacidad. La Oficina de Estadística de la República de Eslovenia (2023) afirma que, según los últimos datos, aproximadamente 11.600 personas con discapacidad en edad laboral están empleadas en 158 empresas de personas con discapacidad, con un aumento del 1,2% en comparación con 2021. Según los datos estadísticos, la gran mayoría de las personas con discapacidad desempleadas tienen más de 55 años y un nivel educativo inferior, lo que dificulta aún más su búsqueda de empleo.

Mediante el análisis de los datos estadísticos disponibles, nuestro objetivo es aumentar la concienciación de la sociedad sobre los retos a los que se enfrentan los grupos más vulnerables. Las secciones siguientes de este manual explorarán los recursos y herramientas disponibles para las personas con discapacidad, con especial atención a los discapacitados visuales. Estas herramientas pretenden ayudar a su integración en el exigente sector del empleo.⁴

- ⁴ Servicio de Empleo de Eslovenia (ZRSZ):(2023) "Mercado laboral, información mensual diciembre 2023"

https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Mesecne_informacije/MI_2023_12.pdf

➤ **Datos europeos del "Informe sobre la situación de las personas ciegas y con visión parcial en relación con el empleo en Europa diez años después de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: Retos y oportunidades"**

En este capítulo inicial, hemos presentado de forma general la situación del empleo de las personas con discapacidad. Además, hemos señalado los retos relacionados con las limitadas bases de datos disponibles para este colectivo, y la falta de datos desglosados por tipo de discapacidad, edad, sexo, nivel educativo, etc. Como saben, el objetivo de este Manual es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual. Para ello, hacemos referencia a las conclusiones presentadas en el informe de la Unión Europea de Ciegos (UEC). Este informe examina las estrategias de empleo que cada país emplea para mejorar las condiciones de las personas ciegas y deficientes visuales. También evalúa el grado de cumplimiento de las propuestas y recomendaciones del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental. Es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y establece el marco jurídico de las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

-
- Oficina Estadística de la República de Eslovenia (SURSI) : (2024) "Población activa, enero de 2024"
<https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/12740>
 - Radio Televisión Eslovenia (RTV SLO): (2023). <https://www.rtvsi.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004>
 - Fondo público de desarrollo, discapacidad y mantenimiento de becas de la República de Eslovenia. Informe anual 2021:
https://www.sripsrs.si/storage/app/media/dokumenti/LP_in_PFN/Letno%20porocilo%202021_splet.pdf

Los Estados Partes de la Convención reconocen este derecho y deben tomar las medidas adecuadas para salvaguardar y promover su realización. Teniendo en cuenta el proceso seguido para la elaboración del estudio, se ha puesto de manifiesto la falta de datos específicos sobre las personas con discapacidad visual y el derecho al trabajo y al empleo en los diferentes países europeos. Igualmente, se han puesto de manifiesto las dificultades experimentadas por las organizaciones para participar en la elaboración del informe, debido precisamente a la falta de información, recursos y capacidad organizativa. Además, de la información facilitada por las organizaciones de personas con discapacidad visual, se desprende que se siguen promoviendo algunas acciones y políticas que no se ajustan a las recomendaciones generales emitidas por el Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por ejemplo, vemos que se desarrollan programas permanentes y específicos para personas con discapacidad visual, en lugar de promover acciones para incluir a las personas con discapacidad en los programas regulares, o cómo se clasifican determinados puestos de trabajo para ser desempeñados específicamente por personas con discapacidad visual. Algunos Estados Partes informan sobre un **enfoque asistencialista en** los informes nacionales, y a menudo se habla mucho de conseguir un empleo en términos de si las personas con discapacidad tienen las habilidades y capacidades para realizar un trabajo, en lugar de las barreras a las que se enfrentan para conseguirlo. Se identifican sistemas en los que las personas con determinadas categorías de discapacidad se ven efectivamente limitadas a desempeñar determinadas ocupaciones o a fabricar determinados artículos, y estos sistemas constituyen una violación del derecho al empleo. Terminología y clasificaciones como "apto para el trabajo" o registrarse como "persona con capacidad de trabajo reducida" son muy comunes y **el modelo de empleo protegido está muy extendido**, por lo que el grado de inclusión en el mercado laboral general sigue siendo muy bajo. Se calcula que en la Europa geográfica viven más de **30 millones de personas ciegas y deficientes visuales**. Por término medio, 1 de cada 30 europeos sufre pérdida de visión, y el número de personas con discapacidad visual es cuatro veces superior al de personas totalmente ciegas. La **tasa media de desempleo de** las personas ciegas y deficientes visuales en edad laboral **supera el**

75%, y hay más mujeres que hombres en paro. Esto demuestra que **el modelo social de la discapacidad aún no es una realidad en Europa**, y que la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la realización de los derechos humanos en el ámbito del empleo en la Unión Europea son asignaturas pendientes.

A menudo se utiliza el modelo médico de discapacidad, que contradice la Convención, **para evaluar la capacidad de las personas para trabajar**. No existen datos completos suficientes sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad, y en particular sobre la situación en el sector privado. El desempleo afecta especialmente a las personas con discapacidad, sobre todo a las mujeres con discapacidad. Es necesario recopilar datos estadísticos sobre la tasa de empleo y las personas con discapacidad, desglosados por sexo, edad, tipo de discapacidad, empleo y salario.

En cuanto a la **protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales**, en algunos países se han puesto en marcha medidas técnicas y específicas en el transporte y en las ciudades para facilitar la accesibilidad y la movilidad personal. También se promueve el acceso a los servicios culturales y la disponibilidad de información oficial para las personas con discapacidad visual. Se han tomado medidas para garantizar la accesibilidad de los servicios públicos y los sistemas de transporte público, así como para garantizar la accesibilidad de los entornos, de acuerdo con los principios del diseño universal. En la mayoría de los países, los perros guía pueden acceder al transporte público y tienen libre acceso a los espacios públicos.

Las organizaciones de personas discapacitadas suelen prestar servicios de rehabilitación, asesoramiento y movilidad. En Austria, la legislación sobre prestaciones sociales prevé el pago de prestaciones económicas mensuales tanto para cubrir los costes adicionales de la discapacidad como para garantizar unos ingresos mínimos. Además, existen medidas que prevén el acceso preferente a puestos vacantes.

En Serbia, las personas ciegas aseguradas tienen derecho a ayudas tiflotécnicas; mientras, en España, la ONCE pone a disposición de sus

afiliados su Servicio de Apoyo al Empleo en 22 centros repartidos por todo el país. Este servicio se encarga de promover la inclusión sociolaboral de los afiliados a la ONCE y de apoyarles en el mantenimiento de sus puestos de trabajo. Estos servicios se ofrecen de forma gratuita tanto a los empresarios como a los afiliados a la ONCE. El Grupo Social ONCE emplea a un total de 68.467 trabajadores, de los cuales 38.780, el 57%, son personas con discapacidad.

En Montenegro se ha promulgado legislación para garantizar la protección indirecta de las personas con discapacidad; los trabajadores que cuidan a personas con discapacidades graves tienen derecho a un trabajo a tiempo parcial, que se considera trabajo a tiempo completo en lo que respecta al ejercicio de los derechos laborales.

En relación con los **derechos laborales y sindicales**, en general no existen medidas específicas para las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad están afiliados a los sindicatos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. En algunos casos, se especifican algunas medidas positivas, aunque no es la norma, por ejemplo, en Flandes (Bélgica), donde se apoya a los sindicatos para que contraten asesores en materia de diversidad que lleven a cabo proyectos de sensibilización sobre la participación proporcionada de los grupos en riesgo de exclusión del mercado laboral, dirigidos a dirigentes sindicales, personal y representantes en los centros de trabajo y organizaciones. A menudo se considera que los trabajadores con discapacidad de los talleres protegidos no tienen los mismos derechos que los demás trabajadores en relación con la toma de decisiones y participación.

En cuanto al **acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y profesional, servicios de colocación y formación continua**, las personas con discapacidad visual hacen uso de los servicios de orientación profesional principalmente en las siguientes áreas: código laboral (contratos de trabajo; acuerdos, requisitos y condiciones en relación con las horas extraordinarias; opciones para la rescisión del contrato; inscripción en las oficinas de los servicios oficiales de empleo; opciones de

trabajo compatibles con la percepción de prestaciones por discapacidad); preparación del currículum vitae y redacción de la carta de presentación; dónde buscar ofertas de trabajo, etc.

Además, los servicios de orientación para la formación profesional también intervienen en la adquisición de equipos adaptados y, más concretamente, en cómo estos equipos pueden ayudar a la persona en el desempeño de su trabajo. Otro ámbito relacionado es la formación en autonomía y en orientación y movilidad.

En varios países existen programas que conceden subvenciones para fomentar el autoempleo de las personas con discapacidad que no disponen de recursos económicos para ello. En general, las subvenciones se utilizan para cubrir la compra de maquinaria y otros equipos, materias primas y capital circulante. Según la información procedente de Alemania, los jóvenes con discapacidad, y en particular las mujeres jóvenes con discapacidad, se enfrentan a importantes limitaciones a la hora de elegir programas de formación profesional.

En España, el empleo con apoyo, es decir, las distintas medidas de orientación y programas de asistencia personal en el lugar de trabajo, está garantizado por técnicos especializados cuya tarea es facilitar los ajustes sociales y laborales que necesitan las personas con discapacidad que tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral abierto.

En algunos países, como la República Checa, se ofrecen ayudas económicas a las personas con discapacidad que deciden trabajar por cuenta propia, mientras que en Austria el volumen de negocio de las empresas dirigidas por invidentes está exento de IVA en virtud de lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido. Otra opción que se promueve en países como Bélgica es el teletrabajo.

Las oficinas de empleo ofrecen servicios de asesoramiento y orientación, pero a menudo se consideran deficientes. En Chipre, los asesores del Departamento de Empleo reciben formación específica para poder tratar con grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, pero en general, como señala la información recibida de Alemania, los retrasos excesivamente largos en la concesión de ayudas y el acceso a tecnologías

de asistencia constituyen una carga innecesaria para las personas con discapacidad.

En Italia, todas las oficinas públicas y empresas privadas con una centralita de cinco o más líneas están obligadas a contratar a un telefonista con discapacidad visual. Las oficinas públicas con más de un puesto de telefonista tienen que reservar al menos el 51% de todos los puestos a personas con discapacidad visual.

En relación con el **empleo en el sector público**, la mayoría de los países han implantado sistemas o procedimientos de cuotas para cumplir la ley adquiriendo determinadas cantidades de bienes y servicios a empresas con más del 50% de trabajadores con discapacidad.

Aunque el empleo de personas con discapacidad en el sector público está regulado por ley, estas personas encuentran empleo sobre todo en ONG, mientras que la mayoría de las empresas públicas prefieren pagar la multa por no contratar al número establecido de personas con discapacidad.

Para cubrir puestos vacantes, los empresarios del sector público están obligados a dar acceso preferente al puesto a las personas con discapacidad que tengan dificultades para encontrar trabajo en el mercado laboral ordinario si, en opinión del empresario, la PWD tiene las mismas cualificaciones que los demás solicitantes.

En algunos países, como Dinamarca, el Ministerio de Defensa está exento de la prohibición de trato diferenciado y discriminación por motivos de edad y discapacidad. Chipre y el Reino Unido también han formulado reservas al Convenio a este respecto.

En cuanto al **empleo en el sector privado y la discriminación positiva y los programas, incentivos y otras medidas**, existen subvenciones para los empresarios que contraten a personas con discapacidad, así como planes obligatorios de reserva de puestos de trabajo. En algunos casos, se anima a las empresas a contratar a personas con discapacidad en el mercado laboral abierto mediante bonificaciones en los sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas. También se ofrecen subvenciones para fomentar la integración, para cubrir los costes salariales, para salvaguardar el puesto de trabajo, para los costes asociados a los

salarios y la formación, y subvenciones para la adaptación de los lugares de trabajo mediante la eliminación de barreras.

En muchos lugares existen proyectos y organizaciones para la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario, y las entidades privadas y públicas que incumplen sus obligaciones legales están sujetas a sanciones administrativas, destinándose a veces lo recaudado a fondos especiales para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, a menudo no se aplican sanciones.

Muchas personas con discapacidad trabajan en el sector protegido, pero la información que se ha recogido no suele indicar si son discapacitados visuales. Los trabajadores de estos centros tienen un horario laboral fijo, durante el cual producen bienes o prestan servicios, pero su trabajo no está clasificado como trabajo remunerado. Además, muchos de estos centros de trabajo operan como subcontratistas de otras empresas del sector no protegido.

En general, estos talleres ofrecen la oportunidad de trabajar a personas que, por el tipo o la gravedad de su discapacidad, no pueden trabajar en el mercado laboral abierto. La ley establece que los talleres deben preparar a los trabajadores para el mercado regular, pero el gran problema es que sólo un porcentaje muy pequeño de los trabajadores logra con éxito la transición al mercado abierto. Los salarios suelen estar muy por debajo del salario mínimo y, en algunos casos, no se reconocen los derechos sindicales de los trabajadores.

En Hungría, la Fundación Nacional de Empleo ha desarrollado y apoyado modelos de transición destinados a lograr la movilización hacia el mercado abierto, mejorar las oportunidades de los demandantes de empleo y despertar el interés de los empresarios. La Fundación desarrolló el programa "Fomento de la contratación de empresarios y apoyo a los empleados con cualificaciones laborales modificadas". El programa pretendía explorar elementos de estímulo secundarios (no basados en subvenciones estatales) que pudieran convencer a los agentes del mercado abierto de las ventajas de contratar a personas con capacidad laboral modificada.

Los ajustes razonables son una cuestión bastante ambigua en los ordenamientos jurídicos de los países europeos, y un tema bastante desconocido para los empresarios. En general, las políticas en este ámbito incluyen iniciativas para garantizar ajustes razonables en los lugares de trabajo, medidas para adaptar los lugares y las condiciones de trabajo, ayudas para compensar la diferencia causada por la reducción de la eficiencia laboral, cofinanciación de los costes de asistencia personal (un asistente en el lugar de trabajo), cofinanciación de los intereses de préstamos y cofinanciación de los costes de terapia ocupacional. También se ofrecen medidas de apoyo para el reembolso de los gastos de viaje locales y puerta a puerta relacionados con el desplazamiento al trabajo y para la adquisición de experiencia laboral.

En cuanto a la adquisición de **experiencia en el mercado laboral abierto**, existen muchos proyectos y muchas organizaciones cuyo objetivo es promover la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral general, como el centro de formación de la Federación Austriaca de Ciegos y Deficientes Visuales (SEBUS), que ofrece formación profesional y ayuda con las solicitudes de empleo y las entrevistas de trabajo. En Suecia, los empresarios firmantes del convenio colectivo con los sindicatos de su ámbito pueden participar en el programa de colocación, que permite al empresario conocer al trabajador con discapacidad y formarle en cada tarea laboral, lo que permite al desempleado con discapacidad adquirir experiencia y aprender en el puesto de trabajo.

En algunos países, el empleo con apoyo no está contemplado en la legislación vigente. La experiencia en general demuestra que las personas con discapacidad visual tienen oportunidades de empleo en el ámbito social y de las TIC, principalmente en el sector sin ánimo de lucro y en las ONG. Las personas con discapacidad visual, con mayores niveles de educación y mejores cualificaciones tienen más oportunidades; afortunadamente, el sector legal es un buen ejemplo de ello, ya que hay muchos abogados con discapacidad visual trabajando en el sector, así como profesores con discapacidad visual en la educación.

En relación con los **programas de rehabilitación profesional y vocacional, de mantenimiento del empleo y de vuelta al trabajo**, en

Dinamarca y durante los procesos de rehabilitación que siguen a un plan de trabajo, la persona percibe un subsidio de rehabilitación que equivale a la cuantía superior del subsidio diario. En otros casos, el empresario recibe una subvención más elevada para la creación de empleos protegidos y talleres protegidos si contrata a personas con discapacidades más graves. La transición del empleo protegido al mercado laboral abierto es muy difícil. En Austria, en el ámbito de la seguridad social el lema es "rehabilitación antes que pensión".

En Montenegro y de acuerdo con la legislación vigente, la Oficina de Empleo de Montenegro creó el Fondo para la Rehabilitación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad. Los recursos del Fondo proceden de contribuciones especiales pagadas por los empleadores que forman parte del presupuesto montenegrino.

Así, para mejorar la situación, las organizaciones miembros de la UER han puesto en marcha algunas acciones que la UER ha considerado ejemplos de **buenas prácticas**. A continuación, se exponen algunas de estas medidas:

- En el Reino Unido se ha desarrollado una herramienta integral de evaluación del empleo que tiene en cuenta las necesidades específicas de los demandantes de empleo con discapacidad visual. El objetivo de esta herramienta es ayudar a los asesores de empleo y a sus clientes a diseñar intervenciones para ayudarles en su camino hacia el empleo.
- En Francia se establece un sistema de plazas reservadas y se utilizan fondos para el empleo de personas con discapacidad, que se financian mediante sanciones impuestas a los empresarios y se invierten en mejorar las condiciones de accesibilidad y promover medidas de ajustes razonables.
- También en Francia existe un subsidio de compensación por incapacidad que, independientemente de los ingresos de la persona o su familia, compensa los gastos adicionales asociados a la incapacidad.
- Los ESAT no son "empresas francesas normales" según la legislación laboral, sino que forman parte del "sector protegido", que ofrece asistencia y promueve la reinserción social. Ofrecen actividades de apoyo a las personas con discapacidad, que no tienen el mismo estatus oficial que los demás "empleados" (no pueden afiliarse a un sindicato y reciben un salario

de entre el 5% y el 35% del salario mínimo [SMIC], complementado con una "ayuda en el lugar de trabajo" pagada por el Estado).

- Las empresas adaptadas en Francia son empresas reales que operan en el "sector ordinario", donde los empleados disfrutan de los mismos derechos que los demás trabajadores.

- Existen centros de formación para las personas que se convierten en discapacitados visuales en la edad adulta. Se imparten cursos de adaptación que, en caso necesario, les permiten aprender braille, formación en movilidad y aprender o actualizar sus habilidades en el uso de ayudas tiflotécnicas.

El coste de los CPR se financia con cargo al sistema de seguridad social, que también paga los gastos de alojamiento de los estudiantes.

- En Alemania, el programa Educación Inclusiva sin Barreras (iBoB) facilita el aprendizaje permanente inclusivo a profesionales ciegos y deficientes visuales. La principal herramienta del proyecto es su sitio web. El programa ofrece orientación e información y presenta cursos de aprendizaje permanente inclusivo. iBoB se basa en el enfoque de tutoría.

- En Italia, el Gobierno Regional del Lacio ha desarrollado un programa que pretende crear casi 300 oportunidades de prácticas en empresas para personas con discapacidad. La Unión Italiana de Ciegos y Deficientes Visuales identificó a personas ciegas y deficientes visuales adecuadas en la región y se puso en contacto con ellas para encontrar empresas donde pudieran hacer prácticas. El proyecto ha tenido un impacto positivo en la sensibilización de los empresarios de la región.

- La Unión de Ciegos de Montenegro ha creado un portal llamado zaposlosi.me (empleado.me), cuyo objetivo es conectar y garantizar una comunicación fluida entre empresarios y demandantes de empleo con discapacidad.

- El marco normativo español y los servicios de empleo puestos a disposición de los ciudadanos con discapacidad visual grave a nivel estatal (afiliados a la ONCE) incluyen un servicio interno y especializado denominado "Servicio de Apoyo al Empleo" que ofrece, entre otros, un programa de orientación e inserción laboral, un programa de formación para el empleo y un programa de apoyo al autoempleo.

En relación con las Observaciones Finales, el Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha destacado las siguientes medidas como **acciones positivas de los** distintos países europeos en materia de empleo a tener en cuenta:

- Los esfuerzos realizados por los Estados Partes para adaptar sus ordenamientos jurídicos a las disposiciones de la Convención, así como las políticas y medidas adoptadas para garantizar la realización de los derechos laborales de las personas con discapacidad establecidos en la Convención. El Comité toma nota de la adopción de planes nacionales para la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, incluidas las medidas relacionadas con el empleo.
- Prohibir por ley la discriminación directa e indirecta de las personas con discapacidad en el empleo, así como reconocer que la denegación de ajustes razonables constituye trato discriminatorio.
- La ampliación de las obligaciones relativas a las plazas reservadas para personas con discapacidad.
- Facilitar ajustes razonables y crear más oportunidades de inclusión en el mercado laboral general, con el objetivo de promover el empleo pleno y productivo de las personas con discapacidad.

Si tenemos en cuenta las **preocupaciones señaladas** en las observaciones finales, veremos que coinciden en líneas generales con las que se desprenden del análisis de los datos globales.

En primer lugar, están los problemas de accesibilidad, como el contenido y el número de normas de accesibilidad que se aplican, entre otros, en el entorno construido, las TIC, el transporte y los sistemas de información en zonas rurales y urbanas, que es uno de los temas más preocupantes en términos de oportunidades de empleo.

Otro motivo de preocupación es la persistencia de actitudes negativas, estereotipos y prejuicios en torno a las personas con discapacidad, ya que a menudo se las considera no aptas para el trabajo e incapaces de realizar tareas. El Comité destaca las elevadas tasas de desempleo entre las personas con discapacidad, que son aún mayores en el caso de las mujeres con discapacidad, y subraya la brecha salarial existente que experimentan las mujeres con discapacidad.

El Comité lamenta la falta de datos desglosados sobre las personas con discapacidad, ya que existen muy pocos datos sobre las personas con discapacidad en relación con el empleo, y aún menos para las personas con discapacidad visual.

Uno de los principales motivos de preocupación que se repite en distintos países europeos es el gran número de personas que trabajan en talleres protegidos, fuera del mercado abierto y cobrando salarios muy bajos.

El número de personas con discapacidad empleadas en trabajos normales es reducido. Otro motivo de preocupación es el hecho de que los empresarios prefieren pagar sanciones antes que cumplir los requisitos legales en materia de cuotas. En Bélgica, por ejemplo, no existe reserva de puestos de trabajo en el sector privado. Las medidas de discriminación positiva y la realización de ajustes razonables son insuficientes para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo en el mercado laboral abierto, a pesar de las obligaciones que impone la Directiva 2000/78/CE de la UE relativa a la no discriminación en el empleo.

Muchas de las **recomendaciones del Comité** se refieren a políticas económicas y reguladoras que deberían generar de forma efectiva un mercado laboral abierto e inclusivo en línea con la Convención. Se han emitido recomendaciones a favor de eliminar la discriminación en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidades más graves, así como recomendaciones dirigidas a fomentar el uso de medidas de apoyo y ajustes para lograr un empleo inclusivo. Otras recomendaciones:

- Recopilar datos sobre el empleo de las personas con discapacidad desglosados por sexo, edad y tipo de discapacidad, así como datos sobre la accesibilidad de los principales lugares de trabajo del mercado laboral.
- Derogar cualquier legislación que restrinja, por motivos de discapacidad, el derecho de las personas con discapacidad a ejercer cualquier profesión y garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor para todas las personas con discapacidad, independientemente de su grado de discapacidad.
- Reformar los sistemas de evaluación de la capacidad laboral, para erradicar el enfoque medicalizado y promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

- Garantizar que las personas con discapacidad gocen de protección efectiva contra la discriminación, así como acceso a formación profesional, niveles adecuados de accesibilidad y ajustes razonables.
- Promover medidas legislativas que prevean sanciones efectivas para los empresarios que se nieguen a realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- Aplicar medidas para reducir las diferencias de empleo y de retribución entre hombres y mujeres.
- Aumentar significativamente y lo antes posible el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en el mercado laboral abierto. Para ello, deben adoptarse todas las medidas normativas necesarias y fomentarse los incentivos para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en el mercado laboral abierto, tanto en el sector privado como en el público y en los sistemas de educación y formación profesional.
- Garantizar la plena accesibilidad de las personas con discapacidad a todos los lugares de trabajo y centros educativos y de formación profesional.
- Crear oportunidades de empleo en lugares de trabajo accesibles, en particular para las mujeres con discapacidad.
- Complementar los sistemas de cuotas con otras medidas para animar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad. Es necesario analizar y superar los factores que desincentivan la contratación de personas con discapacidad.
- Desarrollar y aplicar, en cooperación con las organizaciones de personas con discapacidad, un plan de acción para promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.
- Regular y supervisar los ajustes razonables, incluido el empleo con apoyo mediante asistencia personal, así como la accesibilidad de los lugares de trabajo.
- Eliminar gradualmente los talleres protegidos desarrollando estrategias de aplicación inmediata para su eliminación con plazos e incentivos para animar al sector privado y público a contratar a personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Asimismo, reforzar las medidas para apoyar la transición de todas las personas con discapacidad que actualmente trabajan en talleres protegidos al empleo formal en el mercado laboral abierto, de conformidad con la Convención.

- Promover en la práctica el derecho de las personas con discapacidad a formar sindicatos.
- Garantizar que las personas con discapacidad no sufran recortes en su protección social y seguro de pensiones por haber trabajado en talleres protegidos.
- Promover la responsabilidad social de las empresas en relación con el empleo de personas con discapacidad⁵ .

⁵ Unión Europea de Ciegos. (2021). "Informe sobre la situación de las personas ciegas y con visión parcial en relación con el empleo en Europa diez años después de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Retos y oportunidades":
https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/once_ebu_employment_report_en.pdf

CAPÍTULO 2: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL

Ahora que estamos familiarizados con los datos sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad en los Estados miembros de la UE del consorcio del proyecto y en algunos otros países europeos, recopilaremos una serie de recursos para mejorar su empleabilidad y aumentar sus opciones de inserción laboral.

Por ello, es fundamental conocer las herramientas y técnicas que se deben utilizar para acceder al mercado laboral. Vamos a enumerar aquellas que consideramos cruciales para cualquier persona en búsqueda activa de empleo, teniendo en cuenta las particularidades del colectivo de personas con discapacidad visual al que va dirigido este manual.

➤ **INFORMACIÓN SOBRE LOS SERVICIOS DE EMPLEO**

Los servicios de empleo desempeñan un papel crucial en la puesta en marcha de una búsqueda de empleo eficaz, ofreciendo recursos, apoyo y orientación. Además, mejoran la empleabilidad de las personas y contribuyen a fortalecer el mercado laboral. Estos servicios abarcan acciones como:

- **Información y orientación:** Los servicios de empleo proporcionan información sobre el mercado laboral, las oportunidades de trabajo, las tendencias del sector y las cualificaciones demandadas. También ofrecen orientación sobre cómo redactar un CV eficaz, preparar entrevistas y mejorar las competencias profesionales.
- **Intermediación laboral:** Facilitan la conexión entre empresarios y demandantes de empleo ofreciendo servicios de intermediación. Esto puede incluir la publicación de ofertas de empleo, la organización de ferias de empleo, la realización de entrevistas de trabajo y la remisión de candidatos adecuados a las empresas.
- **Educación y formación:** Muchos servicios de empleo ofrecen programas de educación y formación para mejorar las competencias

y la empleabilidad de los solicitantes de empleo. Estos programas pueden incluir cursos de formación profesional, talleres de habilidades blandas y programas de reciclaje para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

- **Apoyo financiero:** En algunos casos, los servicios de empleo pueden proporcionar apoyo financiero a los demandantes de empleo a través de prestaciones por desempleo, subsidios de formación o ayudas a los ingresos para facilitar la transición al empleo.
- Asesoramiento personalizado: Los servicios de empleo suelen ofrecer asesoramiento personalizado y seguimiento individualizado a **los demandantes de empleo**. Esto puede incluir la evaluación de competencias, el desarrollo de planes de carrera personalizados y el seguimiento de los avances en la búsqueda de empleo.

En Croacia, los servicios de empleo están estructurados en varias instituciones y agencias que colaboran para atender las necesidades de empleo y desempleo del país. La principal institución responsable de coordinar y gestionar estos servicios es el Servicio Croata de Empleo (Hrvatski Zavod za Zapošljavanje, HZZ). Aquí se encuentra el estructura básica de los servicios de empleo en Croacia:

1. Servicio Croata de Empleo (HZZ):

- Es la agencia nacional responsable de administrar y coordinar los servicios de empleo en todo el país.
- Gestiona oficinas regionales y locales que prestan servicios directos a desempleados y empresarios.
- Ofrece diversos servicios, como la inscripción en el paro, programas de búsqueda de empleo, formación y educación, prestaciones por desempleo y servicios de apoyo.

2. Oficinas regionales y locales del HZZ:

- Estas oficinas están situadas en distintas regiones y ciudades de Croacia.
- Prestan servicios directos a los desempleados y empresarios de sus respectivas zonas.

- Se ocupan de la inscripción en el paro, el asesoramiento laboral, la colocación, los programas de formación y otros servicios relacionados con el empleo.

3. Instituto de Peritaje, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad (ZOSI)

- El Instituto de Peritaje, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad es competente para el desarrollo y la mejora de las áreas de rehabilitación profesional.
- Las medidas y actividades de rehabilitación profesional son servicios que se llevan a cabo para formar a una persona discapacitada para un empleo adecuado, para conseguir un empleo, es decir, para mantener un empleo y progresar en él, y para desarrollarse profesionalmente.
- Para los servicios de rehabilitación profesional en la República de Croacia, los proveedores competentes son los centros regionales de rehabilitación profesional de Zagreb, Osijek, Rijeka y Split.
- Las normas del servicio de rehabilitación profesional incluyen 12 servicios de rehabilitación profesional específicamente diseñados, y se define el método de su aplicación.
- Estos servicios son los siguientes:
 1. Evaluación de rehabilitación de la capacidad de trabajo, conocimientos, hábitos de trabajo e intereses profesionales.
 2. Asistencia para superar diversas dificultades que impiden la inclusión en otros servicios de rehabilitación profesional.
 3. Recopilación de perspectivas
 4. Análisis del lugar y del entorno de trabajo
 5. Apoyo profesional y seguimiento durante los programas de educación y formación o de mejora de las cualificaciones de menor duración.
 6. Apoyo y seguimiento profesional en el lugar y el entorno de trabajo
 7. Reforzar el potencial de trabajo y las competencias profesionales - Centro de Trabajo

8. Reforzar el potencial de trabajo y las competencias profesionales - Taller virtual
9. Crear un plan de adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral, así como realizar las adaptaciones necesarias de los equipos y medios de trabajo.
10. Evaluación de la eficacia del trabajo.
11. Formación específica relacionada con un lugar de trabajo concreto
12. Programas de educación, formación y perfeccionamiento de menor duración.

4. Ministerio de Trabajo, Sistema de Pensiones, Familia y Política Social:

- Es el principal organismo gubernamental responsable de formular las políticas de empleo y protección social en Croacia.
- Trabaja en colaboración con el HZZ y otros organismos pertinentes para desarrollar y aplicar políticas laborales y programas de empleo.

5. Otras agencias gubernamentales:

- Varios organismos públicos pueden participar en la prestación de servicios de empleo en ámbitos específicos, como la educación y la formación profesional, los servicios sociales y el desarrollo económico.

6. Asociaciones empresariales y sindicatos:

- Las asociaciones patronales y los sindicatos desempeñan un papel importante en la formulación de políticas laborales y la promoción de buenas prácticas laborales.
- Pueden colaborar con el gobierno y el HZZ en la creación de programas de empleo, formación y desarrollo de competencias.

En resumen, la estructura de los servicios de empleo en Croacia implica la coordinación entre el Servicio Croata de Empleo, las autoridades gubernamentales pertinentes, los organismos regionales y locales, y el Instituto de Evaluación de Expertos, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad, así como las partes interesadas del sector

privado y los sindicatos para abordar las necesidades de empleo y desempleo en el país.

Teniendo en cuenta la variedad de organizaciones de la sociedad civil, en particular las que representan a las personas con discapacidad en general, o a un determinado tipo de discapacidad, es importante mencionar sus esfuerzos por mejorar la empleabilidad de sus miembros. Muchas ONG llevan a cabo una amplia gama de actividades y proyectos, abordando retos específicos de sus grupos objetivo para aumentar su empleabilidad y mejorar sus capacidades. A menudo ofrecen asesoramiento y apoyo en materia de empleo y colaboran con otras instituciones públicas y privadas, organizando campañas y creando nuevas oportunidades para que sus grupos destinatarios conozcan a posibles empleadores y mejoren sus habilidades de presentación y comunicación.

En España, los servicios de empleo se estructuran principalmente en dos niveles: el nacional, dirigido por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y el autonómico, donde cada comunidad autónoma puede tener sus servicios de empleo.

1. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

- Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Su función principal es la gestión de las políticas activas de empleo, así como la administración de las prestaciones por desempleo y otras ayudas relacionadas con el empleo a nivel nacional.
- Ofrece servicios de intermediación laboral, información y orientación laboral, formación profesional y gestión de las prestaciones por desempleo.

2. Servicios regionales de empleo

- Cada una de las 17 comunidades autónomas puede tener su servicio de empleo, aunque la estructura y el nombre pueden variar de una región a otra.

- Estos servicios regionales complementan la labor del SEPE a nivel autonómico y adaptan las políticas de empleo a las necesidades específicas de cada comunidad autónoma.
- Sus funciones suelen incluir la intermediación laboral, la promoción del empleo, la formación profesional y el apoyo a los programas locales de empleo.

Además de estas estructuras principales, también existen en España otras instituciones y organismos relacionados con el empleo, como los sindicatos y las asociaciones empresariales, que participan en la elaboración de políticas laborales y pueden prestar servicios de asesoramiento y apoyo a trabajadores y empresarios.

En resumen, la estructura de los servicios de empleo en España se organiza en dos niveles: el nacional, representado por el SEPE, y el autonómico, donde cada comunidad autónoma puede tener sus servicios de empleo adaptados a sus necesidades específicas.

El SEPE ofrece una serie de servicios tanto a empresarios como a trabajadores desempleados, entre los que se incluyen:

1. Intermediación laboral: Facilita la colocación de desempleados en puestos de trabajo adecuados a sus cualificaciones y experiencia, además de ayudar a las empresas a encontrar candidatos para sus vacantes.
2. Información y orientación laboral: Proporciona información sobre el mercado laboral, oportunidades de empleo, formación profesional, programas de empleo y otras cuestiones relacionadas con el trabajo.
3. Formación profesional: Ofrece programas de formación y reciclaje para mejorar las competencias y la empleabilidad de los trabajadores desempleados.
4. Prestaciones por desempleo: Gestiona el pago de las prestaciones económicas a los trabajadores desempleados que cumplen determinados requisitos, como haber cotizado lo suficiente a la Seguridad Social.

En Eslovenia, los servicios de empleo están gestionados principalmente por el Instituto de Empleo de Eslovenia (Zavod Republike Slovenije za Zaposlovanje, ZRSZ). Aquí tienes un resumen de cómo funcionan estos servicios y su estructura:

1. Instituto de Empleo de Eslovenia (ZRSZ):

- Es la agencia nacional responsable de administrar y coordinar los servicios de empleo en todo el país.
- Ofrece una amplia gama de servicios relacionados con el empleo, tanto para los desempleados como para los empresarios.
- Su misión principal es facilitar la colocación de desempleados en puestos de trabajo adecuados y apoyar el desarrollo del mercado laboral.

2. Oficinas regionales y locales del ZRSZ:

- El ZRSZ opera a través de una red de oficinas regionales y locales en toda Eslovenia.
- Estas oficinas prestan servicios directos a los desempleados y empresarios de sus respectivas zonas.
- Ofrecen servicios como inscripción en el paro, orientación profesional, asesoramiento en la búsqueda de empleo, programas de formación y educación, y prestaciones por desempleo.

3. Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades:

- Es el principal organismo gubernamental responsable de formular las políticas de empleo, asuntos sociales y protección laboral en Eslovenia.
- Colabora estrechamente con la ZRSZ y otros organismos gubernamentales pertinentes para desarrollar políticas laborales y sociales eficaces.

4. Otras agencias gubernamentales y organizaciones relacionadas:

- Varios organismos públicos pueden participar en la prestación de servicios relacionados con el empleo, la formación profesional, la educación y el desarrollo económico.
- Las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones pueden colaborar con el gobierno y la ZRSZ en la puesta en marcha de programas y proyectos relacionados con el empleo y el desarrollo de competencias.

5. Asociaciones empresariales y sindicatos:

- Las asociaciones patronales y los sindicatos desempeñan un papel importante en el diálogo social y la elaboración de políticas laborales en Eslovenia.
- Colaboran con el gobierno y la ZRSZ en la promoción de condiciones de trabajo justas, la mejora de la empleabilidad y la creación de oportunidades de empleo.

En resumen, los servicios de empleo en Eslovenia se organizan a través del Instituto de Empleo de Eslovenia, que trabaja en colaboración con diversas agencias gubernamentales, organizaciones y partes interesadas de los sectores privado y sindical para abordar las necesidades de empleo y desempleo en el país.

Al igual que en Croacia, también en Eslovenia es necesario mencionar una contribución válida de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad que actúan como ONG y otras partes interesadas que fomentan la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Cada una de estas organizaciones sensibiliza a la opinión pública sobre la especificidad de los distintos tipos de discapacidad y, por otro lado, fomenta la reivindicación de las adaptaciones que las personas con distintos tipos de discapacidad necesitan para desenvolverse en igualdad de condiciones en sus puestos de trabajo. El sistema de cuotas, que obliga a los empresarios a contratar a una determinada proporción de personas con discapacidad, también contribuye de forma importante al empleo de estas personas, al tiempo que ofrece incentivos como una recompensa por superar la cuota, la exención de cotizaciones al seguro de pensiones y de discapacidad, el subsidio salarial, el pago de los costes de adaptación del lugar de trabajo y el pago de los costes de los servicios de apoyo. No obstante, en Eslovenia, las empresas especiales que emplean a personas

con discapacidad desempeñan un papel clave en el empleo de las personas con discapacidad en general. El problema es que estas empresas suelen realizar trabajos manuales sencillos con un valor añadido muy bajo y, por tanto, no ofrecen un entorno estimulante para desarrollar el potencial de las personas con estudios o con una formación superior.

➤ **SERVICIOS DE ORIENTACIÓN**

Uno de los recursos más eficaces para quienes buscan empleo son los servicios de orientación profesional. Para las personas con discapacidad, el apoyo profesional durante el proceso de búsqueda de empleo suele ser esencial.

Este tipo de servicio puede estar vinculado a los propios servicios públicos de empleo estatales, o a entidades/organizaciones que atienden a desempleados, y en particular a desempleados con discapacidad.

Recibir apoyo de un profesional de la orientación profesional puede mejorar significativamente las perspectivas de empleo de las personas que buscan trabajo activamente. Estos profesionales colaboran con el beneficiario para crear un plan de integración personalizado que mejore tanto sus capacidades personales como profesionales. Al diseñar un itinerario a medida, mejoran su empleabilidad. Además, estos expertos conocen bien los recursos y herramientas más adecuados para acceder al mercado laboral. En algunos casos, los servicios de orientación profesional facilitan incluso la interacción directa con las empresas, lo que aumenta las probabilidades de éxito de la inserción laboral de quienes buscan ayuda.

En los servicios de orientación profesional para personas con discapacidad, los expertos poseen los conocimientos y la experiencia esenciales para ofrecer un apoyo a medida a quienes solicitan sus servicios. Se adaptan hábilmente a las características y situaciones únicas de cada persona y a la discapacidad específica que presenta.

Gracias a los profesionales de la orientación, es posible acceder a información sobre el mercado laboral, recibir apoyo y obtener asesoramiento durante la búsqueda de empleo. Estos recursos se adaptan a cada persona, ayudándola con las oportunidades de empleo y la gestión de

recursos. Los orientadores pueden gestionar eficazmente los recursos que se describen a continuación, agilizando el proceso de incorporación al mercado laboral.

➤ **PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CVS A LAS EMPRESAS**

A la hora de buscar empleo, es fundamental contar con una herramienta de presentación que resuma de forma sucinta nuestra información personal y profesional como candidatos. Para cumplir este propósito, utilizamos el Curriculum Vitae (CV), un término derivado del latín que, en una de sus traducciones, significa 'curso de la vida'.

Existe una gran variedad de modelos para elaborar currículos, y no hay una norma que establezca cuál es el mejor. Existen una serie de criterios básicos para la elaboración de un currículum vitae, que vamos a enumerar y definir:

1. Debe ser **lo suficientemente claro como para** que los empleadores puedan captar rápidamente la información esencial. Dado que los empleadores suelen evitar leer CV de más de dos páginas, es crucial maximizar la eficacia. Por lo tanto, se recomienda crear un CV bien organizado y con un diseño original.

2. El discurso del ascensor:

Un discurso de ascensor debe durar unos 30 segundos, el tiempo que se tarda en subir y bajar de un edificio en ascensor. Eso significa que no hay que divagar ni dar información innecesaria: solo los detalles más importantes.

El elevator pitch cuenta a la gente en un breve momento quién eres, qué te distingue y dónde quieres estar. Suele escribirse en el CV, después de los datos personales. El texto puede ir en un recuadro y centrado. Es tu propuesta de venta, tu anuncio. Piénsalo detenidamente y recuerda siempre adaptarlo a una oferta de empleo concreta.

El orden de los contenidos tampoco es muy relevante; en la mayoría de los casos, el CV empieza con los datos personales y luego, tras el elevator pitch, se recomienda enumerar la experiencia profesional. Hay dos razones principales para este enfoque. En primer lugar, durante el proceso de selección de empleo, la experiencia en el puesto anunciado o en funciones similares tiene un valor significativo. En algunos casos, determinadas competencias sólo pueden adquirirse a través de la experiencia laboral. En segundo lugar, al considerar los perfiles de las personas con discapacidad, a menudo se encuentran candidatos con cualificaciones limitadas y una formación básica. En tales casos, es aconsejable dar prioridad a su experiencia práctica sobre las carencias educativas. Tras recoger los datos personales y la experiencia laboral, proceda a incluir los detalles académicos y de formación complementaria. Estos deben especificar el título de la educación o formación, el año en que se completó, la institución que la impartió y el número total de horas.

En algunos países, como España, también se puede encontrar en el currículum de una PCD un apartado denominado "ocupaciones buscadas". La finalidad de este apartado es facilitar a la persona que realiza la selección el conocimiento del tipo de puestos y funciones que puede desempeñar el candidato, ya que en muchos casos la experiencia que aparece en el currículum no puede ser desempeñada en la actualidad, debido a una enfermedad o accidente, que le ha llevado a la adquisición de una discapacidad, limitando sus funciones en el desempeño de la ocupación que ha venido desarrollando hasta la fecha. Por ejemplo, un caso muy común es el de un hombre cuya carrera profesional se ha desarrollado en el ámbito de la construcción, tras sufrir una enfermedad o accidente, queda con una serie de secuelas que le limitan o impiden el desempeño de esta ocupación, pero es competente para desempeñar otras ocupaciones. Por ello, en el apartado de ocupaciones solicitadas, puede indicar qué trabajos puede desempeñar y cuáles son sus competencias.

PLANTILLA DE CV ⁶

DATOS PERSONALES

Rita Shaw

Nacido el 4 de marzo de 1991

Calle Verde 347, 50100 Florencia (IT)

(0039) 0552781762

rita.shaw@gmail.com

recién licenciada con prácticas en el extranjero interesada en trabajar como auxiliar administrativa. Soy una trabajadora entregada, con ganas de contribuir a la consecución de los objetivos de la empresa y dispuesta a asumir tareas de responsabilidad.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Febrero de 2014: Universidad de Bolonia (IT), Departamento de Economía, Ciencias Empresariales y Estadística

Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales, 105/110

Asignaturas estudiadas: microeconomía, principios de gestión, macroeconomía, principios legislativos, derecho mercantil, contabilidad, herramientas informáticas, técnicas de mercado, análisis financiero, estadística, estrategias empresariales.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Marzo 2014 - Marzo 2016: asistente junior en gestión salarial y atención al cliente.

- SEMA COPIES, calle Amarilla 46, 40100 Bolonia (IT)
- Supervisión de las nóminas de más de 250 empleados y envío de los cheques antes de final de mes.
- Contestar llamadas (60/día de media) ayudando a resolver problemas de clientes y del departamento de informática tanto de clientes como del departamento de facturación.

⁶ Unión Europea de Ciegos. (2021). *Manual para demandantes de empleo inexpertos con discapacidad visual*.

https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf

- Asistir en el análisis de todos los sistemas de introducción de datos de la empresa y preparar recomendaciones para el sistema global.

Julio de 2013 - diciembre de 2013: prácticas como auxiliar de oficina.

- GAMMA CORPORATIONS, 26 Garden Street, 30012 Liverpool, Reino Unido.
- Ayudar a escanear documentos (más de 100 al día) y registrarlos en el sistema informático interno para su uso futuro por otros departamentos internos, así como por las oficinas internacionales de la empresa.
 - Asistencia diaria en la redacción y distribución de cartas confidenciales a los altos directivos.
 - Grabación, transcripción y distribución de las actas de las reuniones.

VOLUNTARIADO

2011 - hasta la fecha: Asociación Centro Joven, ofreciendo mis servicios como contable:

- Llevar un registro diario de ingresos y gastos.
- Gestionar las cuentas de la asociación
- Preparación de informes financieros

IDIOMAS

- Dominio del inglés, First Certificate in English expedido por la Universidad de Cambridge en 2013.
- Muy buen nivel de español hablado y escrito adquirido durante un proyecto Erasmus de 9 meses en la Universidad de Barcelona en 2012.

INFORMÁTICA

- ECDL expedido por AICA en 2011

PLANTILLA DE CV ⁷

DATOS PERSONALES

Sona Smith

Nacido el 5 de junio de 1983

Plaza Giardino 26, 40100, Bolonia (IT)

(0039) 051 3346182

Sona.Smith@gmail.com

Experiencia de 2 años como gestor comercial y 3 años como auxiliar administrativo, poseo un Master en Economía y Administración de Empresas, y con mucha experiencia en el uso del sistema SAP, me gustaría poner en valor mis conocimientos y experiencia en un puesto de gestor comercial en una empresa internacional.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Julio de 2014 - hasta la fecha: Director Comercial Seat SPA, calle Londres 56, 00187 Roma (IT).
- Organización y planificación de los servicios centrales esenciales, como la recepción, la seguridad, el correo, así como el mantenimiento cotidiano.
- Responsable de garantizar el correcto cumplimiento de los contratos, la cobertura de los seguros y las normas de seguridad
- A cargo de diez empleados
- Gestionar los procedimientos de prevención de pérdidas de efectivo y establecer políticas de seguridad.
- Análisis de las cifras de ventas y previsión de los volúmenes de ventas futuros
- Participar en la selección y entrevista de nuevos empleados.
- Redactar informes de resultados y evaluar el rendimiento en función de los indicadores establecidos.

⁷ Unión Europea de Ciegos. (2021). *Manual para demandantes de empleo inexpertos con discapacidad visual*.

https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu_manual_for_inexperienced_job_seekers_with_a_visual_impairment.pdf

- Noviembre 2011 - julio 2014: auxiliar administrativo REDFORD & SONS, calle Walter 75, 20183 Milán (IT)
- Programación y coordinación de reuniones, citas y viajes para supervisores y directivos.
- Gestionar los informes de viajes y gastos de los miembros del equipo del departamento.
- Formación de dos auxiliares administrativos durante un periodo de expansión de la empresa.
- Desarrollar nuevos procedimientos de archivo y organización
 - Septiembre de 2008 - septiembre de 2011: secretaria BRIGHT SRL, Beverly Street 89, 20018 Milán (IT)
- Responsable de documentos como correspondencia, borradores, circulares y correos electrónicos, y de la preparación de tres informes semanales para la dirección.
- Apertura, organización y distribución de mensajes y correspondencia
- Compra y mantenimiento de inventarios de material de oficina, responsable del cumplimiento de las directrices presupuestarias.
- Grabación, transcripción y distribución de las actas de las reuniones

FORMACIÓN ACADÉMICA

Julio de 2008: Universidad de Bolonia, Departamento de Economía, Ciencias Empresariales y Estadística

Máster en Economía y Administración de Empresas, Dirección de Empresas

Principales materias estudiadas: contabilidad e información financiera, planificación empresarial, gestión y estrategias, gestión de costes, gestión contable y control estratégico, gestión internacional.

IDIOMAS

CAE en inglés expedido por la Universidad de Cambridge en 2008.

TI

- Nivel alto en los módulos de administración de empresas y contabilidad SAP FI-CO.
- Experto en Microsoft Office, especialmente en el uso de Excel

OTRA INFORMACIÓN PERTINENTE

Disponibilidad para viajar al extranjero y dentro del territorio nacional.

3. Las tendencias de los currículos han evolucionado con el tiempo. A veces se habla de currículos "ciegos" -los que no incluyen datos personales como la edad o una foto- con el objetivo de evitar la discriminación por edad o aspecto físico. Sin embargo, hay otros casos en los que incluir esos datos se convierte en algo esencial. En realidad, a menudo resulta más fácil y eficaz para la persona que supervisa el proceso de selección recordar a los candidatos a través de sus fotos. En resumen, si una persona cree que una foto puede realzar su CV, es aconsejable incluirla, pero asegurándose de que sólo se muestre el rostro de la persona sobre un fondo neutro.

El currículum europeo, que ha ganado popularidad en los últimos años, suele emplearse para profesiones de alta cualificación y a menudo se cita como formato de CV obligatorio en una oferta de empleo. Sin embargo, es menos práctico para oficios y otras ocupaciones que no requieren cualificaciones avanzadas⁸.

Por ello, es recomendable tener un CV sencillo, con un diseño atractivo y con las características descritas en los párrafos anteriores. Y se debe utilizar el Europass cuando nos dirijamos a él en una oferta de empleo, o para presentar nuestra candidatura en ofertas de empleo ofrecidas por instituciones de la UE.

NOTA: Independientemente de la versión o el formato del CV que elija, es necesario asegurarse de que cada uno esté firmado a mano.

Detengámonos un momento a reflexionar: ¿Agregamos la discapacidad al plan de estudios?

Debería ser una decisión personal.

A la hora de tomar esta decisión, tenga en cuenta factores como el tipo de oferta de empleo que solicita y las preferencias de la empresa. Si la empresa se dirige explícitamente a candidatos con discapacidad, asegúrese de que esta información figura de forma destacada en su CV. Así, los

⁸ <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=en>

responsables de la contratación podrán identificar rápidamente a los candidatos pertinentes basándose en este detalle.

Sin embargo, si la oferta de empleo no se dirige explícitamente a un grupo específico y usted desea destacar su experiencia laboral y sus cualificaciones sin que ningún otro factor influya en el proceso de selección, es perfectamente aceptable omitir cualquier mención a la discapacidad en su CV.

Además, no es imprescindible especificar el tipo de discapacidad. Hacerlo puede dar lugar a situaciones discriminatorias debido a los prejuicios existentes asociados a determinadas discapacidades. En consecuencia, esto puede obstaculizar las oportunidades de participar en los procesos de selección. Del mismo modo, revelar el porcentaje de discapacidad también puede plantear problemas. Las empresas pueden percibir a las personas con un alto porcentaje de discapacidad como menos aptas para un puesto, sobre todo si no comprenden cómo afecta la discapacidad a sus capacidades.

➤ **AUTOCANDIDATURA**

Para conseguir un empleo, es esencial tomar medidas proactivas que aumenten la probabilidad de encontrarlo. En ocasiones, las ofertas de empleo pueden no cumplir nuestras expectativas y requisitos. Sin embargo, en lugar de esperar pasivamente a que se produzca la combinación perfecta, considere la posibilidad de buscar activamente en empresas que coincidan con sus intereses y tengan perfiles de personal similares a los suyos, aunque no estén contratando activamente.

Para autocandidarse, siga los siguientes pasos:

1. **Investiga: Busca empresas que** operen en el área laboral de tu interés. Una vez seleccionadas las empresas de tu interés, busca información sobre el número de empleados, la sede, la misión, los valores de la empresa, etc.
2. Busca algunos datos de **contacto** para enviarles tu candidatura. Hoy en día, las empresas tienen un apartado en su web llamado

"trabaja con nosotros" o similar. Es aconsejable rellenar la información que se solicita en esta sección, que en muchos casos también te pedirá que adjuntes tu CV. Esto puede ser suficiente, pero si estás muy interesado en trabajar para una empresa concreta, busca la forma de enviar tu CV y tu carta de presentación al responsable de recursos humanos o a alguien cercano, por ejemplo, intentando encontrar su dirección de correo electrónico o su perfil en redes sociales (profesionales) como LinkedIn, Instagram, Facebook, etc.

3. Redacta una **carta de presentación**. Se trata de un documento que, junto con el CV, proporciona información específica sobre tu interés en incorporarte a la empresa, destacando tus aptitudes personales y profesionales, así como lo que puedes aportar a la empresa.
4. Crear un perfil de LinkedIn. Tanto la aplicación como la página web de LinkedIn son accesibles para las personas con discapacidad visual, especialmente las que utilizan un lector de pantalla. Se considera como un CV digital, que puede "vivir y crecer" si inviertes tu tiempo y energía en actualizar la información y tus historias de éxito y las compartes con tu red profesional. Es muy fácil de usar, y te animamos a qué crees tu perfil digital profesional y añadas empleados (especialmente de recursos humanos) de las empresas en las que deseas trabajar.

➤ **ADAPTE SU CV A LAS DISTINTAS OFERTAS DE EMPLEO**

Durante la preparación de un CV general, es esencial recopilar todos los datos personales y profesionales que ofrezcan una visión completa de la persona que lo presenta. La personalización del CV para adaptarlo a una oferta de empleo específica suele producirse cuando el candidato posee una amplia experiencia y/o una formación diversa en varios campos. El objetivo es hacer hincapié en la información relevante para el puesto deseado.

➤ **REDACCIÓN DE UNA CARTA DE PRESENTACIÓN**

Una carta de presentación es un documento en el que el candidato describe su experiencia, formación, valores y otra información relevante. En ella se incluyen detalles que no se recogen por completo en el CV, como las características personales, los intereses y las motivaciones por las que desea incorporarse a una empresa determinada. Aunque las cartas de presentación suelen utilizarse cuando se presenta una candidatura propia, también pueden enviarse en respuesta a anuncios de empleo, aunque esta práctica es menos frecuente. Algunos portales de empleo incluso solicitan una breve carta de presentación durante el proceso de inscripción para ofertas de empleo específicas. Al redactar una carta de presentación para su uso en toda Europa, es esencial que sea concisa, profesional y culturalmente adaptada a las normas regionales. He aquí una estructura básica que puedes seguir:

1. **Titular:**

- Incluya sus datos de contacto (nombre completo, dirección, número de teléfono y dirección de correo electrónico) en la parte superior izquierda de la página.

2. **Datos del destinatario:**

- A continuación, añada los datos de la empresa a la que se dirige. Incluya el nombre de la empresa, el nombre del destinatario (si lo conoce) y la dirección postal de la empresa en la parte superior derecha. También puedes añadir el cargo del destinatario si lo conoces.

3. **Saludo inicial:**

- Antes de redactar el núcleo de su carta, también puede añadir el nombre del puesto al que opta en forma de título.
- Utilice un saludo formal, como "Estimado [nombre del destinatario]" o "Estimado equipo de selección".

4. **Introducción:**

- En la primera parte de la carta, presenta quién eres y por qué escribes. Indique el puesto al que opta y dónde vio la oferta de

trabajo. Además, puedes mencionar brevemente tu experiencia relevante o tus cualificaciones más importantes.

5. Cuerpo de la carta de presentación:

- En este párrafo o párrafos, destaque sus aptitudes, experiencia y logros relevantes que le convierten en el candidato ideal para el puesto. Puede dar ejemplos concretos de su trabajo anterior que demuestren sus capacidades y cómo podría contribuir al éxito de la empresa.

6. Conexión con la empresa:

- Muestra tu interés por la empresa y explica por qué te gustaría trabajar en ella. Puedes mencionar aspectos concretos de la empresa, como su cultura, sus valores o sus proyectos recientes, y cómo encajan con tus propios objetivos y habilidades.

7. Cierre:

- En la última parte de la carta, exprese su interés en mantener una entrevista para seguir debatiendo cómo podría contribuir al equipo. Agradece al destinatario su tiempo y consideración.

8. Adiós:

- Utiliza una despedida formal, como "Atentamente" o "Saludos cordiales", seguida de tu nombre completo.

9. Firma:

- Si la carta se envía por correo postal, deje espacio para su firma después de la despedida. Si la carta va a enviarse por correo electrónico, su nombre completo servirá como firma.

10. Además, **adapte el contenido a las** características específicas del puesto y de la empresa a la que se presenta.

No olvide revisar y corregir su carta de presentación para asegurarse de que no hay errores gramaticales ni ortográficos. Y lo que es más importante, como persona con discapacidad visual, pídele a una persona vidente que vuelva a corregirla.

MODELO DE CARTA DE PRESENTACIÓN

Información de contacto del empleador

(Empresa)
(Dirección)

Sus datos de contacto

(Nombre)
(Dirección)
(Número de teléfono)
(Número de móvil)
(Correo electrónico)

(Fecha)

Ref: (Título del puesto)

Estimado (Sr./Sra. Apellido),

He encontrado su oferta de empleo en (nombre del sitio web) y me gustaría que me tuvieran en cuenta para el puesto de (cargo).

Como podrá ver en mi CV, actualmente trabajo para (Nombre de la empresa) como (Cargo). En mi puesto actual soy responsable de gestionar todas las (Responsabilidades actuales). He trabajado en estrecha colaboración con el (Departamento específico) y he sido capaz de identificar los problemas antes de que afectaran a los plazos.

Me gustaría que me tuvieran en cuenta para el puesto de (Función del puesto), ya que creo que poseo las aptitudes (Conjunto de aptitudes) adecuadas. Durante el último año he puesto en marcha (Proyecto específico) en toda la empresa. Esto supuso (Detalles del proyecto), que logró (Resultado del proyecto). He alcanzado con éxito (Logro personal).

Tengo la capacidad de mantener los más altos estándares a la vez que reduzco costes y creo que podría contribuir positivamente a los resultados de su empresa.

Atentamente,

(Su firma)
(Su nombre mecanografiado)

➤ **ELABORACIÓN DE UNA LISTA DE EMPRESAS**

En relación directa con el apartado anterior, elabore una lista de empresas cuyos requisitos laborales coincidan con el perfil que busca. Esencialmente, busque empresas que le interesen por varias razones -como perfiles coincidentes, salarios competitivos o tipos de contrato específicos- e investigue a fondo su posible encaje en esas organizaciones. Reúna información general sobre cada empresa.

Si su investigación arroja resultados positivos, indica una oportunidad potencial. En ese momento, póngase en contacto con ellos enviándoles una carta de presentación bien redactada y su CV. A veces, el mensaje introductorio en el cuerpo de tu correo electrónico sirve como carta de presentación.

➤ **ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS DISTINTAS PROFESIONES**

Ante todo, es esencial reconocer que no todo el mundo es apto para todas las profesiones. Cada persona posee aptitudes y capacidades específicas que la hacen más adecuada para determinadas profesiones que para otras. Para llevar a cabo este análisis con eficacia, es aconsejable buscar la orientación de profesionales. Pueden ayudarle a comprender y evaluar los requisitos de formación, experiencia y competencia de las distintas profesiones, tanto si los cumple como si no. Si hay lagunas, pueden ayudarle a encontrar la manera de solventarlas.

El objetivo de este proceso es garantizar que las personas con discapacidad que buscan empleo comprendan que la preparación es clave. Para competir eficazmente con otros demandantes de empleo, deben dotarse de las cualificaciones necesarias. Determinar la ocupación más adecuada para una persona con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad visual, implica una evaluación exhaustiva de las capacidades y aptitudes individuales. He aquí algunos pasos que pueden ayudar en este proceso:

Autoevaluación de aptitudes e intereses: Una PWD puede empezar por identificar sus habilidades, intereses, experiencias laborales previas y objetivos profesionales. Esto puede hacerse a través de la reflexión personal, la autoevaluación de las habilidades y la identificación de las actividades que le gustan y que se considera capaz de llevar a cabo.

Asesoramiento y orientación: Pedir consejo y orientación a profesionales, como asesores de empleo para discapacitados, expertos en educación y rehabilitación o trabajadores sociales, puede aportar una perspectiva externa y ayudar a identificar opciones y oportunidades de empleo adecuadas.

Investigar opciones de empleo: Explora opciones de empleo basadas en tus capacidades, intereses y retos. Esto puede implicar investigar diferentes industrias, sectores, tipos de trabajo y oportunidades de empleo tanto en el sector público como en el privado.

Evaluación de los requisitos y ajustes razonables: Evaluar los requisitos de las ocupaciones consideradas y determinar si se requieren ajustes razonables. Esto puede implicar investigar las políticas de igualdad de oportunidades, las adaptaciones laborales y la tecnología de asistencia disponible o necesaria para los distintos entornos laborales.

Prácticas y experiencia previa: Considere la posibilidad de realizar prácticas, periodos de prácticas, periodos de prácticas o voluntariado en diferentes funciones y entornos para adquirir experiencia y explorar opciones profesionales. Estas experiencias pueden ayudar a la persona a determinar qué tipo de trabajo es el más adecuado para ella y a desarrollar las habilidades pertinentes.

Red de apoyo: Aprovechar las redes de apoyo personales y profesionales, como la familia, los amigos, los mentores y las organizaciones de apoyo a las personas con discapacidad, puede proporcionar orientación, asesoramiento y oportunidades de establecer contactos que pueden ser valiosos durante la búsqueda de empleo.

Planificación a largo plazo: Tenga en cuenta los objetivos a largo plazo y el potencial de crecimiento profesional a la hora de elegir una ocupación. Esto puede implicar identificar oportunidades de desarrollo profesional, formación adicional o formación continua que puedan beneficiar a tu trayectoria profesional a largo plazo.

Siguiendo estos pasos y realizando una cuidadosa evaluación de las capacidades, los intereses y las opciones de empleo disponibles, las PCD, incluidas las personas con discapacidad visual, pueden identificar la ocupación más adecuada que se ajuste a sus necesidades y capacidades.

➤ **PREPARACIÓN Y FORMACIÓN EFICAZ PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO**

Cuando se busca empleo, la preparación de la entrevista resulta crucial. Es una situación que no se da a menudo, por lo que hay que entrenarse para conseguir el objetivo: ser seleccionado. Además, las PWD necesitan abordar el tema de la discapacidad durante las entrevistas. Un vocabulario sólido, un lenguaje corporal eficaz, el conocimiento de la empresa y un manejo hábil de las preguntas difíciles son esenciales para tener éxito en este proceso.

La formación para las entrevistas puede realizarse individualmente o en grupo. La clave está en recibir comentarios sobre las áreas que hay que reforzar y las que hay que mejorar. Para ello, además de un orientador laboral, las grabaciones de vídeo y audio son herramientas valiosas. Proporcionan la mejor manera de reconocer los puntos fuertes y débiles, permitiendo a los individuos visualizar su comportamiento, oír su voz y observar su uso del lenguaje durante las entrevistas. Analizando los errores e identificando los aspectos positivos, los candidatos pueden mejorar su rendimiento. Incluso un discapacitado visual puede compartir su grabación de vídeo con una persona vidente para obtener información sobre el comportamiento y los gestos que deben mejorarse.

Al abordar la discapacidad, es crucial destacar las capacidades y esforzarse por normalizar la situación. Hay que centrarse en lo que se puede conseguir en lugar de insistir en las limitaciones.

Antes de una entrevista, es fundamental tener en cuenta aspectos como la higiene, la vestimenta adecuada para la ocasión, el uso del lenguaje verbal y no verbal, el conocimiento de la empresa y del propio currículum vitae, destacar los puntos fuertes, cómo afrontar las preguntas sobre las propias dificultades, lo que se debe y no se debe decir, tener clara la disponibilidad, la movilidad, el horario, etc.

Sin embargo, por mucha preparación que se haga, siempre está la variable del entrevistador. Dependiendo de su conocimiento de la discapacidad, del lenguaje que utilice, de su actitud, paciencia y enfoque de la entrevista, los candidatos pueden tener más o menos éxito en el proceso de selección.

➤ **LOCALIZAR OFERTAS DE EMPLEO A TRAVÉS DE PÁGINAS WEB Y REDES SOCIALES**

La siguiente sección trata de los recursos para la búsqueda activa de empleo en línea. En un periodo de tiempo relativamente corto, el enfoque de la búsqueda de empleo se ha transformado. Las leyes de protección de datos han dificultado la práctica de enviar los CV directamente a las distintas empresas. En consecuencia, Internet se ha convertido en la vía más accesible para los solicitantes de empleo.

Los recursos generales atienden las necesidades de búsqueda activa de empleo de los desempleados. Estos recursos son igualmente accesibles para las personas con discapacidad, ya que la discapacidad no debe impedirles acceder a oportunidades de empleo que no sean exclusivas de su grupo. Algunos de los recursos generales son los siguientes

- Agencias de colocación
- Empresas de trabajo temporal
- Bolsas de trabajo
- Publicación de ofertas en redes sociales...

Por otra parte, los recursos específicos se dirigen a las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad visual. Estos recursos están diseñados para ayudar a las PWD en su búsqueda de empleo. Entre los recursos específicos figuran los siguientes:

- Las generales cuando presentan ofertas específicas para el colectivo de PWD.
- Bolsas de trabajo específicas
- Centros especiales de empleo
- Fundaciones
- Asociaciones ...

CAPÍTULO 3: ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS DE LA UE PARA LA EDUCACIÓN INFORMAL Y DE ADULTOS

➤ **CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN INFORMAL Y DE ADULTOS**

Varias organizaciones trabajan para legitimar y proporcionar apoyo legal a la educación de adultos a través de canales no formales. Se centran en la formación como medio para mejorar las competencias de los ciudadanos que carecen de acceso a la educación formal o necesitan aptitudes específicas que la educación informal puede abordar, adaptadas a las necesidades del grupo destinatario.

Antes de evaluar las competencias básicas que ofrece la educación informal y de adultos, se considera necesario compartir los resultados de un informe titulado "Tendencias y problemas de la educación de adultos en Europa", publicado por la Asociación Alemana para la Educación de Adultos⁹, y cuyos datos se han obtenido de la Asociación Europea para la Educación de Adultos¹⁰.

En concreto, la Asociación Europea para la Educación de Adultos analizó las tendencias de la educación de adultos en los Estados miembros de la UE y en países de otras partes del mundo, y llegó a las siguientes conclusiones:

- Hay que reforzar la dimensión europea sin debilitar la diversidad de puntos de vista y tradiciones que existe desde hace tiempo en cada país. Las profundas diferencias filosóficas en cuanto a valores y prioridades se reflejan en el uso y la connotación de términos diferentes, lo que dificulta el debate. Es necesario revitalizar los valores y principios establecidos, aplicándolos al nuevo contexto

⁹ Asociación Alemana para la Educación de Adultos <https://www.dvv-international.de/en/>

¹⁰ Asociación Europea para la Educación de Adultos <https://eaea.org/>

global de la UE ampliada. La variada historia de la educación de adultos en Europa difiere considerablemente de una región a otra y contiene poderosos elementos de la Ilustración, como la igualdad y el acceso al conocimiento. Aunque el aprendizaje de adultos ha obtenido un mayor reconocimiento desde mediados de los años noventa, al mismo tiempo ha aumentado la tensión entre las percepciones funcionalistas amplias y estrechas.

- El aprendizaje de adultos es de vital importancia para reforzar el modelo social europeo y ganarse la reputación de una Europa vigorosa en un mundo globalmente competitivo.

La educación de adultos sólo está protegida y reconocida a un nivel mínimo y de diferentes maneras en las legislaciones nacionales. Hasta ahora, los esfuerzos de la UE en favor del aprendizaje permanente no han bastado para cambiar su carácter formal ni para aumentar los recursos públicos que se le asignan.

El aprendizaje permanente de adultos debe ser reconocido y figurar en la lista de prioridades de muchos gobiernos.

Debe aceptarse el principio de subsidiariedad en las disposiciones de seguridad jurídica y financiera, y los Estados miembros deben asumir las principales responsabilidades. Deben reconocerse los beneficios sociales y no económicos indirectos, así como el rendimiento directo de la inversión en capital humano en el mercado laboral. La cofinanciación debe convertirse en una forma habitual de apoyo, para que las distintas partes se beneficien y trabajen juntas.

La participación en la educación de adultos sigue siendo muy desigual, y los más necesitados son los que menos participan. Encontrar nuevas formas de motivar a los grupos excluidos y fomentar su participación es una de las principales prioridades de la política, la investigación y la financiación.

Para ello es necesario pasar de unas políticas orientadas a la oferta a otras orientadas a la demanda, así como centrarse en la diversificación de la prestación de servicios para satisfacer las necesidades de los distintos grupos e individuos, y apoyar más decididamente las oportunidades de aprendizaje de adultos determinadas a nivel local.

La educación de adultos tiene una importante contribución que hacer a la formación de capital social, a la promoción de la inclusión social y a los esfuerzos para reducir los costes directos y menos obvios de la exclusión social.

Los beneficios más amplios del aprendizaje están siendo reconocidos por su enorme valor social, además de económico. Deben tenerse plenamente en cuenta en los cálculos políticos y presupuestarios sobre la base de las necesidades de la sociedad y de los individuos.

Hay muchos buenos ejemplos de innovación en la lucha contra la exclusión y las desventajas a través de proyectos de aprendizaje de adultos. Es necesario estudiarlos y difundirlos con el apoyo de la UE. Un primer paso es aumentar considerablemente la concienciación pública sobre estos problemas, así como la visibilidad de la educación de adultos como medio para resolverlos.

Los cambios demográficos progresivos, en particular el envejecimiento y la migración hacia la UE y dentro de ella, plantean nuevas y enormes exigencias a las políticas nacionales y de la UE. Es esencial que la educación de adultos se adapte y contribuya a satisfacer estas necesidades nuevas y emergentes.

Quienes emigran de un país a otro necesitan nuevas competencias y conocimientos. Las comunidades de acogida, por su parte, deben adaptarse y acoger activamente a los nuevos grupos culturales. En este sentido, el aprendizaje intercultural es de gran importancia.

También se observan cambios culturales en el ámbito de las personas mayores y de edad avanzada. La educación de adultos es una herramienta necesaria para ayudarles a mantenerse activos durante más tiempo en el mercado laboral y a llevar una vida dinámica y gratificante como ciudadanos comprometidos en la jubilación.

Se necesita un planteamiento sensible y dirigido por la UE para crear indicadores mínimos de calidad que sean aplicables en toda la Unión y que se adecuen a la naturaleza particular del aprendizaje de adultos.

El reconocimiento y la validación, especialmente del aprendizaje no formal e informal, son importantes en términos de equidad, acceso y mercado laboral. El aprendizaje informal es la herramienta más eficaz para muchos de los marginados sociales.

Las capacidades básicas y las competencias clave se reconocen ahora como necesidades fundamentales e insatisfechas para muchos ciudadanos de la UE, así como para las personas que viven en las regiones más pobres del mundo. Todos los países miembros deben ofrecer un nivel mínimo de servicios.

La ciudadanía activa se considera cada vez más un instrumento esencial para revitalizar las democracias amenazadas por la apatía, la pérdida de motivación, el aumento de las diferencias entre ricos y pobres y la progresiva reducción del Estado. El aprendizaje de adultos representa un punto de apoyo importante para la ciudadanía activa y para el modelo social europeo.

Las tendencias a favor de la descentralización hacia las regiones y localidades dentro de los Estados miembros deben reflejarse en la identificación de las necesidades locales y la oferta de programas de educación de adultos.

Las bases de la investigación sobre la educación de adultos son débiles y fragmentarias. Sería necesario reforzarla en gran medida en el marco del programa de investigación de la UE actualmente en desarrollo, y utilizar sus frutos directamente para mejorar las políticas y fomentar las buenas prácticas.

La dotación de personal para la educación de adultos refleja su carácter marginal, diverso y fragmentado. Es urgente redoblar los esfuerzos a todos los niveles para determinar las necesidades y reforzar el desarrollo profesional del personal, evitando al mismo tiempo una normalización insensible.

Corresponde a Europa tomar la iniciativa para cambiar el panorama mundial del aprendizaje permanente y la educación de adultos. En su propio interés, debe hacer todo lo que esté en su mano para lograrlo.

reflejen en la educación impartida.

➤ **RECOMENDACIONES:**

1. Una percepción y una perspectiva política holísticas - holísticas, integradas, sistemáticas y globales- del aprendizaje de adultos, que se

Esto implica la creación de un marco europeo común para el aprendizaje de adultos con el fin de consolidar el aprendizaje de adultos en Europa, partiendo de

sus diversas tradiciones nacionales. Esto permitirá a los socios europeos comparar, aprender y ayudarse mutuamente de forma más eficaz, aumentando así la calidad y la pertinencia del aprendizaje de adultos.

La cultura del aprendizaje permanente de adultos debe impregnar todas las ideas y actividades de los sectores público y privado, así como del tercer sector. Las oportunidades de aprendizaje deben estar disponibles y ser accesibles para los adultos a lo largo de toda su vida y en todos los entornos.

2. Financiación pública básica, especialmente para los grupos desfavorecidos, con infraestructuras estables y sostenibles a nivel local.

Las autoridades públicas y los gobiernos deben prestar especial atención a los ciudadanos desfavorecidos, incluidos grupos de edad específicos. Es esencial el acceso al aprendizaje de adultos de forma rápida y flexible, a todos los niveles, y en todos los ámbitos del aprendizaje permanente. También es fundamental que las comunidades locales participen activamente en la identificación y satisfacción de las necesidades.

Hay que prestar más atención a las tendencias de envejecimiento de la población y al aprendizaje de adultos que conlleva, en lugar de concentrarse en el aprendizaje orientado al empleo.

Lograr la cohesión social, la participación cívica y el crecimiento económico exige un proceso masivo de educación intercultural tanto para los europeos nativos como para los recién llegados.

3. Alta calidad de la oferta y del personal.

Un apoyo de alta calidad al aprendizaje de adultos depende cada vez más de las redes y la colaboración con las autoridades públicas, los movimientos sociales, las ONG y las empresas con responsabilidades sociales corporativas.

El trabajo en la educación de adultos requiere personal de primera categoría que asuma nuevas funciones y responda a nuevas exigencias. Hay que prestar especial atención a su formación, apoyo y movilidad profesional.

4. Reconocimiento y acreditación del aprendizaje y la educación de adultos no formales, así como informales

y formales.

Es necesario concienciar a la opinión pública de que la extensión de la convalidación no sólo redunda en beneficio del mercado laboral, y que no merma la autoridad de las instituciones formales ni empobrece la calidad de la educación y la formación, sino que también beneficia a todos los agentes, especialmente a la mayoría de los adultos que componen la sociedad del aprendizaje. El reconocimiento de la institucionalización del aprendizaje no formal es un requisito previo clave para mejorar la motivación, el acceso, la participación y los resultados del aprendizaje.

5. Utilizar indicadores clave sencillos y apoyar el uso de herramientas eficaces de investigación y análisis estadístico.

La única manera de lograr la eficacia y la equidad del Modelo Social Europeo, y de reducir las enormes diferencias existentes dentro de la UE, es no imponer ningún límite a la contribución del aprendizaje de adultos al éxito del Modelo Social Europeo. Esto requiere no sólo un

enfoque integrador de todas las formas de aprendizaje de adultos, sino también la creación de puntos de referencia y sistemas de seguimiento para planificar el desarrollo del aprendizaje de adultos, una toma de decisiones transparente y una evaluación integradora de la calidad.

Estos mensajes clave se han extraído del trabajo presentado en las dos primeras partes de este estudio. Su contenido coincide estrechamente con el tenor de los mensajes clave que aparecerán en la próxima Comunicación. Se espera que permitan a la UE y a otras autoridades guiadas por la Comunicación interpretarla, apoyarla y aplicarla de manera significativa y sostenible.¹¹

¹¹Asociación Alemana de educación de adultos <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-722009/documents/adult-education-trends-and-issues-in-europe>

➤ **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS (NO FORMAL)**

- La educación de adultos es un bien común y público que transforma vidas y sociedades.
- Todo el mundo debe tener el derecho y la oportunidad de acceder a una educación de adultos de alta calidad.
- Cualquiera puede aprender, independientemente de su edad y entorno.
- Implica la participación de todos los alumnos y, en especial, de aquellos cuyas competencias básicas han sido poco reforzadas.
- Una tarea clave de la educación de adultos es llegar a los alumnos desfavorecidos para combatir el "efecto Mateo" (se refiere al hecho de que las personas con niveles educativos más bajos suelen tener menos oportunidades) de participar en el aprendizaje de adultos.
- El alumno es el centro del desarrollo, la metodología, el proceso y los resultados de las ofertas de aprendizaje.
- El refuerzo de métodos y metodologías no formales aplica la creatividad, los conocimientos existentes y las habilidades de los alumnos, proporcionando experiencias de aprendizaje inspiradoras.
- Se necesitan formadores profesionales, profesores y personal que apliquen los métodos adecuados para lograr una oferta de alta calidad y una experiencia de aprendizaje satisfactoria.
- El desarrollo de capacidades y la innovación en las organizaciones de educación de adultos son necesarios para adaptarse y anticiparse a los cambios en el aprendizaje, la enseñanza y las necesidades de los alumnos, pero también en la sociedad y el desarrollo económico.
- La cooperación (regional, europea, mundial e institucional) es crucial para la visibilidad de la educación de adultos y para el aprendizaje entre iguales y la transferencia de innovaciones. Las investigaciones han demostrado que cuanto menos capaces son las personas de moldear con éxito su vida, una capacidad que se construye y reconstruye a lo largo de toda la vida, mayor es el riesgo de exclusión. Por eso el aprendizaje y

la educación de adultos tienen un valor fundamental.

Los beneficios más amplios de la educación de adultos, además de las competencias y cualificaciones adquiridas, se consiguen a través de dos mecanismos:

1. Características y aptitudes personales: La educación y el aprendizaje de adultos fortalecen el desarrollo de competencias,

capacidades y recursos personales clave, y refuerzan la creencia en la capacidad del individuo para hacer frente a situaciones desfavorecidas.

2. Interacción social: la educación de adultos permite el acceso a individuos y grupos con antecedentes socioeconómicos similares y heterogéneos, fomenta la cohesión social y ofrece la posibilidad de participación social.

➤ **APRENDIZAJE Y EMPLEO**

El vínculo positivo entre aprendizaje y trabajo es obvio: los trabajadores, empleados, empresarios y voluntarios que aprenden son más innovadores y productivos, lo que hace que las empresas sean más competitivas y tengan más éxito. Digitalización, internacionalización, orientación al servicio, flexibilización: todas estas megatendencias del mercado laboral tienen algo en común: elevan y modifican los requisitos de las competencias de los empleados. Esto no es nuevo. Lo que es nuevo es que las exigencias cambian y aumentan más rápido que nunca.

Estas tendencias aumentan paralelamente al ritmo al que los empleados tienen que adaptarse a los cambios constantes y adquirir nuevas competencias. Las competencias profesionales deben actualizarse periódicamente y las metacompetencias, como las sociales y de comunicación, se vuelven esenciales. Por tanto, es lógico que casi todos los estudios sobre la evolución del mercado laboral y el futuro del trabajo lleguen a la misma conclusión: para dominar la transformación en curso, la formación continua y el aprendizaje en el lugar de trabajo son sencillamente indispensables, no sólo para los empleados poco cualificados, sino para todos. Del mismo modo, para los desempleados, el aprendizaje de adultos aumenta la resiliencia y reduce los efectos de la pérdida de confianza asociada al desempleo de más de tres meses.

Las personas sin las cualificaciones adecuadas son muy vulnerables a los cambios del mercado laboral. Esto exige inversiones continuas en educación y formación. Por ello, la AEEA destaca la importancia de la mejora y el reciclaje de las cualificaciones y subraya que todo aprendizaje es bueno para el empleo.

LA EDUCACIÓN INFORMAL EN EUROPA¹²

La educación informal en Europa comprende una amplia gama de actividades de aprendizaje que no están estructuradas según los modelos tradicionales de la educación formal. Estas actividades pueden tener lugar en diversos entornos, como comunidades locales, organizaciones sin ánimo de lucro, grupos de interés especial, actividades culturales y recreativas, entre otros. He aquí algunas características y ejemplos de la educación informal en Europa:

1. **Talleres y cursos comunitarios:** Muchas comunidades europeas ofrecen talleres y cursos sobre diversos temas, como idiomas, artesanía, cocina, música, danza, arte o jardinería, entre otros. Estos programas suelen estar organizados por bibliotecas, centros comunitarios, asociaciones de vecinos y organizaciones culturales.
2. **Clubes y grupos de interés** Los clubes y grupos de interés especial son comunes en toda Europa y ofrecen a las personas la oportunidad de reunirse y aprender sobre temas específicos de su interés. Puede tratarse de clubes de lectura, grupos de senderismo, clubes de historia local o grupos de astronomía, entre otros.
3. **Voluntariado y trabajo comunitario** El voluntariado y el trabajo comunitario ofrecen oportunidades para aprender nuevas habilidades y contribuir al bienestar de la comunidad. Los voluntarios pueden participar en proyectos de conservación del medio ambiente, ayuda humanitaria, asistencia a ancianos o personas con discapacidad, entre otros.
4. **Actividades y acontecimientos** culturales Europa es rica en actividades culturales, como festivales, exposiciones, conciertos, representaciones teatrales y visitas a museos. Participar en estas actividades no sólo ofrece la oportunidad de apreciar la cultura local, sino también de aprender sobre historia, arte y tradiciones.

¹² Asociación Europea para la Educación de Adultos. (2021). *Manifiesto para la educación de adultos en el siglo XXI*. Recuperado de <https://eaea.org/our-work/influencing-policy/manifiesto-for-adult-learning-in-the-21st-century/>

5. **Aprendizaje informal en el lugar de trabajo:** Muchos adultos europeos adquieren nuevas competencias y conocimientos a través de la experiencia laboral y la formación en el lugar de trabajo. Esto puede incluir el aprendizaje de nuevas tecnologías, procedimientos de trabajo, habilidades de comunicación y liderazgo, entre otros.
6. **Aprendizaje intergeneracional:** Las actividades en las que participan personas de distintas generaciones, como los programas de tutoría entre jóvenes y adultos mayores, pueden ofrecer valiosas oportunidades de aprendizaje y fomentar la transmisión de conocimientos y experiencias entre los distintos grupos de edad.

En resumen, la educación informal en Europa engloba una amplia gama de actividades de aprendizaje que tienen lugar fuera del ámbito formal de la educación. Estas actividades son fundamentales para promover el aprendizaje permanente, fomentar la participación comunitaria y enriquecer la vida cultural y social de los europeos.

➤ **LA EDUCACIÓN DE ADULTOS EN EUROPA**

La educación de adultos en Europa es parte integrante de los sistemas educativos de muchos países europeos. Se centra en ofrecer oportunidades de aprendizaje a personas mayores de 18 años que no han completado su educación formal o que desean seguir aprendiendo y adquiriendo nuevas competencias.

Algunos aspectos destacados de la educación de adultos en Europa

1. **Programas de educación formal:** Muchos países europeos ofrecen programas de educación de adultos dentro del sistema educativo formal. Estos pueden incluir educación básica, educación secundaria o programas de educación técnica y profesional para adultos que desean mejorar sus competencias o cualificaciones.
2. **Educación no formal:** Además de la educación formal, existen numerosas oportunidades de aprendizaje no formal para adultos en Europa. Pueden incluir cursos de idiomas, talleres de habilidades prácticas, programas de alfabetización digital, entre otros. Estas iniciativas suelen estar organizadas por instituciones educativas, organizaciones sin ánimo de lucro y organismos gubernamentales.
3. **Educación a distancia y en línea:** Con el avance de la tecnología, la educación de adultos en Europa también se ha adaptado a las modalidades en línea y a distancia. Muchas instituciones ofrecen cursos en línea que permiten a los adultos aprender a su propio ritmo y desde cualquier lugar con acceso a Internet.
4. **Educación y formación profesional:** La educación de adultos en Europa también se centra en proporcionar cualificaciones y formación específicas para el empleo. Puede incluir programas de formación profesional, cursos de mejora de competencias y programas de reinserción laboral para adultos que desean cambiar de profesión o reincorporarse al mercado laboral.
5. **Políticas y financiación:** Los gobiernos europeos suelen tener políticas y programas específicos para promover la educación de adultos, así como fondos para apoyar estas iniciativas. Esto puede incluir subvenciones para centros educativos, becas para adultos que

deseen continuar su formación y fondos para proyectos de desarrollo de competencias.

En general, la educación de adultos en Europa se considera fundamental para fomentar la inclusión social, mejorar la empleabilidad y el desarrollo económico, así como para promover el aprendizaje permanente. Los esfuerzos se centran en garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades de aprendizaje, independientemente de su edad, nivel educativo o situación socioeconómica.

➤ **COMPETENCIAS BÁSICAS**

La educación de adultos desempeña un papel crucial en la adquisición de competencias en diversos ámbitos. Estas competencias pueden ser tanto prácticas como socioemocionales y cognitivas. He aquí algunas formas en que la educación de adultos facilita la adquisición de competencias:

1. **Competencias básicas:** Muchos programas de educación de adultos se centran en la mejora de las competencias básicas, como la alfabetización, la aritmética elemental y el dominio de las habilidades básicas de comunicación. Estas competencias son esenciales para desenvolverse eficazmente en la sociedad y en el mercado laboral.
2. **Competencias laborales y profesionales:** La educación de adultos ofrece oportunidades para adquirir competencias específicas relacionadas con el empleo y la carrera profesional. Esto puede incluir formación en tecnologías de la información, habilidades técnicas y administrativas, habilidades de gestión y liderazgo, y formación en sectores industriales específicos.
3. **Competencias digitales:** En un mundo cada vez más digitalizado, la educación de adultos desempeña un papel crucial en el desarrollo de las competencias digitales. Esto puede implicar aprender a utilizar ordenadores y dispositivos móviles, navegar por internet de forma

segura, utilizar software de productividad y comprender conceptos básicos de programación.

4. **Competencias lingüísticas y comunicativas:** Los programas de educación de adultos también pueden ayudar a mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas en una segunda lengua o en la lengua materna. Esto es especialmente importante en entornos multiculturales y para quienes buscan mejorar su empleabilidad en un mercado laboral globalizado.

5. **Competencias sociales y emocionales:** La educación de adultos no consiste sólo en adquirir habilidades prácticas, sino también en desarrollar competencias sociales y emocionales. Esto puede incluir habilidades de trabajo en equipo, resolución de conflictos, empatía, autoconciencia y gestión del estrés.

6. **Habilidades para la vida:** Además de las habilidades laborales y sociales, la educación de adultos puede ayudar a adquirir habilidades prácticas para la vida, como habilidades financieras, de toma de decisiones, de resolución de problemas y de planificación y organización.

Por lo tanto, la educación de adultos proporciona un entorno en el que las personas pueden adquirir una amplia gama de competencias que son fundamentales para su desarrollo personal, profesional y social. Estas competencias no sólo mejoran la empleabilidad y la capacidad de afrontar los retos de la vida, sino que también contribuyen al enriquecimiento personal y al crecimiento continuo a lo largo de la vida.

➤ **VÍAS DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS**

La educación informal se refiere al aprendizaje que se produce fuera de los entornos tradicionales de educación formal, como escuelas y universidades. Este tipo de educación incluye experiencias cotidianas, interacciones sociales, autoaprendizaje y actividades extraescolares. Adquirir competencias a través de la educación informal puede ser tan valioso como la educación formal y puede ofrecer diversos beneficios. He aquí algunas formas de adquirir competencias a través de la educación informal:

1. **El aprendizaje experimental:** La participación en experiencias prácticas y la resolución de problemas en situaciones del mundo real pueden ser formas eficaces de aprender. Esto podría incluir prácticas, proyectos de voluntariado o participación en actividades comunitarias.
2. **Tutoría:** La educación informal incluye a menudo la tutoría y el aprendizaje de personas con más experiencia en un campo específico. La tutoría brinda la oportunidad de adquirir valiosos conocimientos, habilidades y perspectivas de alguien que ya ha recorrido el camino.
3. **Autodidacta:** La búsqueda activa de conocimientos a través de la lectura, la investigación en línea, la observación de tutoriales y la práctica independiente son componentes importantes de la educación informal. Muchas personas adquieren habilidades por sí mismas a través de la exploración y la experimentación.
4. **Redes sociales y profesionales:** Participar en comunidades en línea o en eventos sociales puede brindar oportunidades para aprender de los demás y establecer conexiones significativas. Interactuar con personas con intereses o conocimientos similares en un campo puede ser enriquecedor y propiciar el intercambio de conocimientos.
5. **Viajes y experiencias culturales:** La exposición a diferentes culturas, ya sea a través de viajes o interacciones con personas de diversas comunidades, puede ampliar la perspectiva y proporcionar una comprensión más profunda de diversas realidades y habilidades.
6. **Desarrollo de competencias interpersonales:** La educación informal suele centrarse en el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la

adaptabilidad. Estas habilidades son cruciales en la vida cotidiana y en el entorno laboral.

Es importante señalar que la educación informal no excluye la posibilidad de obtener cualificaciones o reconocimientos formales, pero su enfoque es más flexible y adaptado a las necesidades individuales. La combinación de educación formal e informal puede ser especialmente poderosa, ya que proporciona un abanico más amplio de experiencias de aprendizaje y prepara a las personas de forma integral para los retos de la vida y la carrera profesional.

Falta de bibliografía o recursos sobre educación de adultos y discapacidad

Hay una gran variedad de recursos de formación disponibles para adultos con discapacidad que quieren aprender nuevas habilidades, mejorar su educación o formarse para el empleo. Aquí tienes una lista de algunos recursos habituales:

Centros especializados de educación y formación: Muchas comunidades cuentan con centros especializados de educación y formación que ofrecen programas adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. Estos centros pueden impartir cursos de educación básica, formación laboral, programas de habilidades sociales, entre otros.

Programas de educación a distancia: Los programas de educación a distancia pueden ser una opción flexible para los adultos con discapacidad que prefieren estudiar desde casa. Hay numerosas instituciones y plataformas en línea que ofrecen cursos en diversas áreas, desde alfabetización hasta tecnologías de la información.

Servicios de educación especializada: Los servicios de educación especializada pueden incluir tutorías, tutorías o asistencia individualizada para adultos con discapacidad que necesitan apoyo adicional en su aprendizaje. Estos servicios pueden ser prestados por expertos en educación y rehabilitación, terapeutas ocupacionales o trabajadores sociales.

Programas de formación profesional y técnica: Muchas instituciones ofrecen programas de formación profesional y técnica adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. Estos programas pueden incluir formación en competencias específicas relacionadas con campos

como la informática, la administración de empresas o la atención al cliente, entre otros.

Organizaciones sin ánimo de lucro: Existen numerosas organizaciones sin ánimo de lucro dedicadas a apoyar a las personas con discapacidad en su educación y formación. Estas organizaciones pueden ofrecer programas de tutoría, becas, asesoramiento educativo y recursos específicos para personas con discapacidad.

Programas de inclusión laboral: Algunas organizaciones ofrecen programas de inclusión laboral que combinan formación y experiencia laboral para adultos con discapacidad. Estos programas pueden ayudar a los participantes a adquirir las competencias laborales pertinentes y ofrecerles oportunidades de prácticas o empleo remunerado.

Recursos en línea: Existen numerosos recursos en línea diseñados específicamente para adultos con discapacidad, que ofrecen información, asesoramiento y herramientas para apoyar su educación y formación. Estos recursos pueden incluir sitios web, vídeos, podcasts y materiales descargables.

Es importante investigar y explorar los recursos disponibles en su localidad o en Internet para encontrar los programas y servicios que mejor se adapten a sus necesidades y objetivos educativos.

He aquí algunas organizaciones que podrían ayudar a las personas con discapacidad visual a encontrar empleo en Croacia, España y Eslovenia:

- **Croacia:**

Unión Croata de Ciegos (Hrvatski savez slijepih, HSS): Es la organización nacional que representa a las personas ciegas en Croacia y agrupa a 26 asociaciones locales de ciegos en todo el territorio de la República de Croacia. HSS puede remitirle a su asociación local de ciegos. Como ONG, ejecuta proyectos a menudo destinados a aumentar la empleabilidad de los ciegos.

Instituto de Peritaje, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad.

- **España:**

ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles): La ONCE es una de las principales organizaciones de España que ofrece una amplia gama de

servicios y programas de empleo para personas con discapacidad visual, incluidos programas de formación, orientación laboral e inserción laboral.

Fundación ONCE: Fundación ONCE, socio de la ONCE, también ofrece servicios de empleo y programas de inserción laboral para personas con discapacidad visual en España, que incluyen asesoramiento, formación y adaptación del puesto de trabajo.

Inserta empleo es la entidad de la Fundación ONCE especializada en la prestación de servicios de intermediación laboral, selección y desarrollo del talento con discapacidad y gestión del empleo, con el objetivo de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad.

- **Eslovenia:**

Zveza društva slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS): Es la Asociación de Ciegos y Personas con Baja Visión de Eslovenia, que puede ofrecer servicios de empleo y apoyo a las personas con discapacidad visual en programas de búsqueda de empleo, formación profesional y colocación.

Centro IRIS: este centro situado en Eslovenia ofrece servicios de apoyo y asesoramiento a personas con discapacidad visual, que incluyen orientación profesional, formación en habilidades laborales y programas de empleo.

Estas son algunas de las organizaciones que pueden ayudar a las personas con discapacidad visual a encontrar empleo en Croacia, España y Eslovenia. Es importante ponerse en contacto con estas organizaciones para obtener información específica sobre los servicios que ofrecen y cómo pueden prestar apoyo en la búsqueda de empleo.

CAPÍTULO 4: MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL: PROFESIONES TRADICIONALES Y MODERNAS

Las personas con discapacidad visual, tanto ciegas como con baja visión, pueden desempeñar trabajos en todos los sectores, como marketing y comunicaciones, recursos humanos, servicios sociales, turismo, gestión y administración de empresas, sanidad, derecho y agricultura, entre otros. Ciertamente, hay algunas profesiones en las que la buena vista es un requisito previo para la cualificación, así como para funciones laborales específicas, como piloto, cirujano o jugador profesional de béisbol. Sin embargo, es importante no subestimar las oportunidades y posibilidades en sectores como el transporte, la medicina y el deporte, entre otros, teniendo en cuenta que dentro de cualquier sector puede haber otros tipos de trabajos que una persona con discapacidad visual puede desempeñar, con un nivel requerido de habilidad, adaptabilidad, esfuerzo, ajustes razonables y apoyo.

Y para hablar de la inclusión real de las personas con discapacidad visual en el mercado laboral, es crucial entender el significado del término "adaptaciones razonables". A saber, gracias a estas adaptaciones, las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad se amplían considerablemente.

- **"Adaptación razonable" es cualquier cambio en un puesto o entorno de trabajo que sea necesario para que una persona con discapacidad pueda solicitar, desempeñar y progresar en**

las funciones de su puesto o recibir formación. Los ajustes razonables son para cualquier empleado con discapacidad. El derecho a ajustes razonables se extiende a todas las actividades relacionadas con el trabajo cubiertas por la legislación de la UE, desde el proceso de solicitud de empleo hasta el cese de la relación laboral. También se extiende a las condiciones de trabajo y las prestaciones complementarias. "

El tipo más importante de ajustes razonables para los empleados con discapacidad visual son las soluciones técnicas, especialmente en términos de tecnología de asistencia. Sin embargo, las limitaciones suelen residir en la rigidez de la descripción del puesto y en la falta de una perspectiva más amplia por parte del entrevistador. No obstante, hay muchas formas desconocidas o inexploradas y, por tanto, infravaloradas de utilizar soluciones TIC para superar los retos relacionados con el rendimiento de un candidato con pérdida de visión¹³

Entre los ejemplos más populares de tecnología de asistencia se incluyen:

- Configuración del teclado (por ejemplo, teclado más grande o teclado con letras físicas o Braille).
- Escáneres ópticos que pueden crear documentos en formato electrónico a partir de documentos impresos.
- Lupas externas para pantallas de ordenador.
- Sistema de circuito cerrado de televisión (CCTV) para la

¹³ Tu Europa. Adaptaciones razonables para el personal con discapacidad:

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm

- lectura de material impreso.
- Grabadoras digitales, como programas de conversión de voz a texto o de transcripción.
 - Programa informático que leerá la información en la pantalla del ordenador (para no molestar a los demás empleados, el empleado debe disponer de auriculares).
 - Terminales braille para que los invidentes y las personas con discapacidad visual puedan interactuar con un ordenador.
 - Impresoras Braille (también conocidas como "impresoras Braille", es el dispositivo que imprime puntos en una hoja de papel para que la persona que utiliza Braille pueda leer con los dedos).

Teniendo en cuenta la variedad de capacidades, cualificaciones, grado de pérdida de visión, nivel de afrontamiento y adaptabilidad a la pérdida de visión de las personas, no existe una categoría especial de profesiones ni una lista única de puestos de trabajo a los que puedan optar las personas ciegas o deficientes visuales y, por tanto, no hay un planteamiento único para el demandante de empleo con discapacidad visual.¹⁴

"No hay dos personas ciegas o deficientes visuales que tengan exactamente el mismo nivel de visión funcional ni el mismo enfoque para ejecutar tareas relacionadas con el trabajo. Algunos utilizan su visión más que otros; algunos pueden trabajar de forma más eficaz

¹⁴ Directrices de la UER sobre adaptaciones razonables para empleados y solicitantes con discapacidad visual:

https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/EBU%20guidance%20on%20reasonable%20accommodation%20for%20visually%20impaired%20employees%20and%20applicants_Sept2023.pdf

cuando utilizan técnicas no visuales. La mayoría utilizará adaptaciones para rendir de forma competitiva en el trabajo".¹⁵

➤ **CONTEXTO - PROFESIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL**

• **Croacia**

Los retos laborales de los discapacitados visuales son múltiples, y van desde las ocupaciones no competitivas para las que se educa a los invidentes hasta los prejuicios y estereotipos del entorno, los empleadores y la discriminación en el empleo. Según los datos del Servicio Croata de Empleo, los discapacitados visuales trabajan como teleoperadores en centros de llamadas, masajistas y secretarios administrativos, y los que han obtenido una educación superior suelen trabajar como profesores, abogados, fisioterapeutas y trabajan en instituciones especializadas que operan en los campos de la educación, la rehabilitación u otros servicios de apoyo a los ciegos. Sin embargo, es importante señalar aquí el ejemplo positivo del condado de Split-Dalmacia, con su primer Guía Turístico para discapacitados visuales con sede en Split. No obstante, en Croacia sólo existe una institución estatal especializada en la educación formal de los ciegos. Se trata del Centro Educativo Vinko Bek, situado en la capital, Zagreb. El centro ofrece programas de educación primaria y secundaria para jóvenes ciegos y rehabilitación psicosocial para adultos. La educación primaria dura lo mismo que la educación primaria ordinaria en Croacia, 8 años. El centro ofrece alojamiento y atención a los alumnos procedentes de otras ciudades. En cuanto a la educación secundaria, actualmente hay 3 programas disponibles en el

¹⁵ Asociación de mujeres con discapacidad visual "Tú puedes": <https://www.aviw-youcan.eu/en/?p=63>

centro:

1. Secretaria de negocios (los estudiantes están capacitados para realizar todo el trabajo administrativo y de secretaría en empresas e instituciones estatales - comunicación con los clientes, uso de medios de comunicación de oficina y medios de comunicación, especialmente ordenadores con equipos especiales para ciegos y deficientes visuales).
2. Telefonista (los alumnos adquieren conocimientos y competencias muy funcionales -conocimiento del tráfico, la posición y el papel de las telecomunicaciones, dominio de las habilidades y técnicas de la telefonía y la mecanografía informática y los fundamentos del trabajo en un centro de contacto).
3. Administrador (están capacitados para trabajos sencillos de oficina).

- **España**

En España, la profesión tradicional más conocida es la de vendedor de lotería de la ONCE. En concreto, en 1938 se fundó la ONCE, la Organización Nacional de Ciegos Españoles, para dar respuesta a las necesidades de las personas ciegas y facilitarles el acceso a un trabajo digno a través de la venta de lotería. Muchas personas ciegas en España, que actualmente ocupan cargos importantes, empezaron como vendedores de cupones.

En la actualidad, cerca de 20.000 personas con algún tipo de discapacidad son vendedores de la ONCE en toda España. Una red de vendedores que cada vez cuenta con más mujeres en su plantilla.

Para la ONCE, uno de sus objetivos fundamentales es lograr la inclusión de las personas ciegas o con baja visión en el mercado ordinario de trabajo, como vía para completar su plena inclusión social. Para lograr este objetivo, cuenta con un Servicio de Apoyo al

Empleo que, repartido en 22 centros en toda España, se encarga de la integración sociolaboral de sus afiliados y de apoyarles en el mantenimiento de su puesto de trabajo. Para ello, ofrece una atención personalizada e individualizada en la que se proporciona a la persona un asesoramiento profesional que le permita, entre otras cosas, establecer un itinerario profesional acordado, lograr una adecuada capacitación profesional a través de la formación para el empleo, así como gestionar su demanda de empleo en las correspondientes ofertas de empleo y ayudas al autoempleo, como se ha indicado anteriormente. Por su parte, la ONCE ofrece asesoramiento a los empresarios que deseen contratar a una persona con ceguera o pérdida severa de visión, así como las adaptaciones que necesite para desarrollar su trabajo de forma normalizada, de forma gratuita tanto para la empresa como para el afiliado. Como garantía añadida para el mantenimiento del puesto de trabajo, la ONCE, a través de sus especialistas de apoyo al empleo, ofrece a sus afiliados acciones encaminadas a prevenir la exclusión del mercado laboral.

Por otro lado, su confianza en el talento y la competencia de las personas con discapacidad llevó a la ONCE a impulsar también su propio grupo de empresas que amplían las oportunidades laborales, no sólo de las personas con discapacidad visual, sino también con otras discapacidades, y fundó ILUNION, un grupo de empresas sociales que cuenta en la actualidad con 479 centros de trabajo y que, desde 2014, viene demostrando en diferentes sectores (sociosanitario, turismo, consultoría, etc.) que la rentabilidad social y económica es posible. Y que recientemente ha iniciado su expansión internacional. De esta forma, ONCE, Fundación ONCE e ILUNION conforman un modelo de grupo social único en el mundo, con un compromiso con la normalización social y laboral de las personas ciegas y otros colectivos con discapacidad, identificados bajo el sello

común del Grupo Social ONCE, que entre sus tres entidades emplea a un total de 68.467 trabajadores, de los que 38.780, el 57%, son personas con discapacidad.

Entre los puestos cubiertos de mayor a menor tasa de ocupación se encuentran los de telefonía (38/32,76%), fisioterapia (12/10,34%), auxiliar de administración (12/10,34%), personal de información y recepción (9/7,76%), trabajadores comunitarios (4/3,45%), trabajo social (4/3,45%), otros profesionales (4/3,45%), educación primaria (3/2,59%) y conserjes de edificios (3/2,59%).

El modelo de intervención educativa que se lleva a cabo en España con los alumnos con ceguera o deficiencia visual grave es un modelo que está permitiendo su plena inclusión académica y social. Se basa en la denominada inclusión educativa, precepto que se recoge en la legislación escolar vigente, y que debe ser cumplido por todas las Administraciones Educativas (en España, la educación está transferida a las Comunidades Autónomas).

Por este motivo, la ONCE firma convenios de colaboración en materia educativa con todas las administraciones educativas de las comunidades autónomas. A través de estos acuerdos, los alumnos tienen acceso a todos los recursos del sistema ordinario y, además, a los recursos específicos de la ONCE a través de sus Centros de Recursos Educativos (CRE), ubicados en Alicante, Barcelona, Madrid, Pontevedra y Sevilla, que prestan atención directa y servicios complementarios.

Actualmente, más del 99% de los alumnos con discapacidad visual asisten a escuelas ordinarias de su pueblo, barrio o ciudad de residencia, siguiendo el currículo escolar oficial.

Estos alumnos reciben una atención complementaria en función de sus necesidades específicas relacionadas con la discapacidad visual

(enseñanza del Braille, nuevas tecnologías, autonomía personal, orientación y movilidad o competencia social, entre otras), que es prestada por los profesionales especializados de los Equipos Específicos de atención educativa a la discapacidad visual.

Cómo lograr una verdadera educación inclusiva

El objetivo es conseguir la mayor normalización e inclusión posible del alumno en el entorno familiar, social y educativo. Para ello se realizan las siguientes actividades:

Evaluación diagnóstica de las capacidades y dificultades del alumno.

Acogida y acompañamiento de la familia, si es necesario.

Asesoramiento especializado sobre las necesidades del niño, en su caso, y de la familia.

Orientaciones sobre el programa de intervención.

Intervención de profesionales especializados que forman Equipos Específicos integrados por diversos profesionales (psicólogos, pedagogos, terapeutas, trabajadores sociales, técnicos de rehabilitación...).

Coordinación con otros centros, escuelas y servicios para la primera infancia.

Información sobre los recursos existentes.

¹⁶Además, la ONCE cuenta con una Escuela Universitaria de Fisioterapia para aquellas personas que deseen cursar estos estudios, totalmente adaptados a sus necesidades, y que ofrecen un cien por cien de oportunidades de empleo y posterior empleabilidad.

¹⁶ ONCE. Educación inclusiva

https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english

- **Eslovenia**

Tradicionalmente, la profesión más representada de los discapacitados visuales en Eslovenia era la de telefonista. Antes de la integración de los niños con discapacidad visual en las escuelas primarias comunes, que comenzó en Eslovenia en algún momento de la década de 1990, y formalmente en 2000. Más o menos todos los niños con discapacidad visual, independientemente del tipo de discapacidad visual que tuvieran, estaban matriculados en la escuela primaria del Instituto para Jóvenes Ciegos y Discapacitados Visuales de Liubliana. La gran mayoría de los alumnos, al terminar la escuela primaria, decidían continuar su educación en el Centro de Formación para Ciegos y Deficientes Visuales de Škofja Loka, donde había programas de formación para teleoperadores y profesiones manufactureras, así como el programa de bachillerato para operadores de la administración. Así, la gran mayoría de las personas ciegas y deficientes visuales se formaron para la profesión de teleoperador, pero con el avance de la tecnología y la reestructuración de la economía en la década de 1990, esta profesión se volvió cada vez más redundante, lo que hizo que las oportunidades de empleo para las personas ciegas y deficientes visuales fueran mucho más difíciles. Hoy en día, según algunos datos no oficiales, aproximadamente el 8% de los VIP tienen empleo.

Tras la aprobación de la Ley de Orientación para Niños con Necesidades Especiales en 2000, que determinó la integración de los niños ciegos y deficientes visuales en la educación ordinaria, las dos instituciones educativas para ciegos y deficientes visuales de Eslovenia se fusionaron en el Centro IRIS, que integra la educación preescolar, primaria, secundaria y profesional.

Tanto en Eslovenia como en Croacia, los programas educativos hacen cada vez más hincapié en nuevos enfoques didácticos para los profesores de las escuelas ordinarias. En el futuro, el Instituto para

Jóvenes Ciegos y Deficientes Visuales de Eslovenia tiene previsto ampliarse y convertirse en el Centro para Ciegos y Deficientes Visuales en Integración, con el objetivo de convertirse en un centro moderno que atienda también las necesidades de los niños ciegos y deficientes visuales con discapacidades múltiples. Por otra parte, el Centro "Vinko Bek" de Croacia ya está cumpliendo esta misión, con dos sucursales en Split y Osijek. Dado que la gran mayoría de los niños con discapacidad visual están escolarizados en centros ordinarios, tanto el Centro IRIS (Eslovenia) como el Centro "Vinko Bek" (Croacia) les proporcionan apoyo y actividades educativas externas. Además de los niños con discapacidad visual, el Centro Iris también acoge cada vez más a niños cuya discapacidad primaria no es la discapacidad visual, sino trastornos del desarrollo intelectual.

Además de educación preescolar y primaria, el Centro IRIS también ofrece programas de secundaria y formación profesional:

- gastronomía y turismo (formación profesional secundaria)
- técnico económico (formación profesional de segundo ciclo)
- técnico económico (formación profesional-técnica)
- administrador (enseñanza profesional secundaria)
- administrador adjunto (formación profesional de grado inferior)
- asistente en biotecnología y cuidados (formación profesional de primer ciclo)

La experiencia demuestra que la mayoría de los estudiantes completan su educación con éxito. Tras la enseñanza secundaria, la mayoría se matricula en programas de enseñanza superior. Desgraciadamente, a menudo se enfrentan a dificultades para encontrar un empleo tras finalizar con éxito sus estudios.

La tecnología informática adaptada para ciegos y deficientes visuales, que empezó a introducirse en el mundo en la década de 1980, y en Eslovenia a principios de la década de 1990, facilitó el acceso a la información de los discapacitados visuales, aumentó las oportunidades de estudio y permitió el ejercicio independiente de muchas profesiones antes inaccesibles. Por lo tanto, es aún más importante desarrollar formas de concienciar a los empresarios de que, con las adaptaciones adecuadas, las personas ciegas y deficientes visuales pueden ser iguales a las personas sin limitaciones en el lugar de trabajo. A través de los viveros de empresas, también es necesario animar y capacitar a las personas con discapacidad visual para que desarrollen sus propias ideas empresariales y emprendan su propio viaje empresarial.

Los tres países mencionados tienen en común que las llamadas "escuelas especiales para ciegos y deficientes visuales" se están convirtiendo gradualmente en centros de recursos. Concretamente, los centros de recursos de toda Europa tienen como objetivo apoyar el proceso de integración de los discapacitados visuales en las instituciones educativas ordinarias. Esto refleja la variedad de trayectorias educativas que siguen los discapacitados visuales y, en consecuencia, la amplia gama de funciones laborales, tanto tradicionales como modernas, que desempeñan los discapacitados visuales.

A continuación se ofrece una visión general de las ocupaciones tradicionales y modernas de los discapacitados visuales, indicando las ocupaciones más comunes que desempeñan los discapacitados visuales en tres países socios del proyecto. La lista no es exhaustiva, debido a la complejidad de las características que influyen en la elección y el puesto que ocupa cada discapacitado visual.

Además, hay profesiones que parecen tradicionales, pero siguen siendo muy populares y, por tanto, también se consideran modernas.

➤ **OCUPACIONES QUE TRADICIONALMENTE HAN DESEMPEÑADO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL:**

- ADMINISTRADOR
- BAKER
- FABRICANTE DE CESTAS
- FABRICANTE DE CEPILLOS
- SECRETARIO DE NEGOCIOS
- FABRICANTE DE VELAS
- ALFOMBRISTA
- CERAMISTA
- COMPOSITOR
- REPRESENTANTE DE ATENCIÓN AL CLIENTE
- FABRICANTE DE MUEBLES
- ABOGADO
- MÚSICA
- SINTONIZADOR DE PIANO
- POTTER
- PROFESOR
- RECEPCIONISTA
- ESCULTOR
- OPERADOR DE TELECOMUNICACIONES
- TIPÓMETRO

➤ **NUEVAS PERSPECTIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL:**

- CONSULTOR DE ACCESIBILIDAD
- DESCRIPTOR DE AUDIO
- PROGRAMADOR INFORMÁTICO
- OPERADOR DE CENTRO DE LLAMADAS
- REDACTOR DE CONTENIDOS
- DESARROLLADOR
- EXPERTO EN EDUCACIÓN Y REHABILITACIÓN
- EMPRENDEDOR
- EXPERTO EN RELACIONES PÚBLICAS
- PERIODISTA
- MASEUR
- FILÓLOGO
- FISIOTERAPEUTA
- PSICOLOGO
- INGENIERO DE SOFTWARE
- INGENIERO DE SONIDO
- ESPECIALISTA EN TELEMARKETING
- GUÍA TURÍSTICA
- TRADUCTOR
- LOCUCIÓN (RADIO/PODCAST)

CONCLUSIÓN

En esta sección final, el consorcio del proyecto pretende resumir la información más pertinente, las ideas más cruciales exploradas a lo largo de este manual.

Comencemos recordando el objetivo que nos llevó a realizar este proyecto. Acercar el mercado laboral a las personas con discapacidad visual, mejorar su empleabilidad, ofrecer conocimientos y recursos que aumenten sus competencias profesionales, son los principales objetivos de este trabajo. Y para ello, hemos desarrollado 3 capítulos con contenidos muy prácticos y útiles.

El Manual parte de los datos disponibles sobre tasas de desempleo (véase el Capítulo 1), que demuestran que aún estamos lejos de lograr una sociedad con igualdad de oportunidades, enfoques individualizados y principios de diseño universal reflejados en todos los ámbitos de nuestras vidas.

Sin embargo, hoy en día, cuando el compromiso tecnológico es indispensable para participar en los procesos políticos, culturales y económicos, en el caso de las personas con discapacidad, y en particular de los discapacitados visuales, la tecnología, especialmente la tecnología asistencial, es indispensable para su inserción en el mercado laboral.

En consecuencia, los aspectos positivos se refieren a la participación de las personas con discapacidad visual en el espíritu empresarial, las empresas sociales y los centros especiales de empleo, así como a las prestaciones relacionadas con la discapacidad en el ámbito del empleo (véase el capítulo 2). Otras oportunidades de formación, aprendizaje no formal e informal que se ofrecen en toda Europa, a través de diferentes iniciativas, programas y proyectos nacionales e

internacionales, presentan vías adicionales de apoyo para aumentar sus capacidades de empleabilidad (véase el Capítulo 3).

Las modernas profesiones relacionadas con las TIC, entre otras, combinadas con el uso de tecnologías de apoyo, presentan valiosas oportunidades de empleo para los discapacitados visuales (véase el capítulo 4).

Como última, pero no por ello menos importante, pequeña contribución, concluimos este Manual con una breve lista de consejos para una persona con discapacidad visual que busca empleo, aplicables también a personas con otros tipos de discapacidad.

➤ **3 CONSEJOS CLAVE**

1. Escribe dos listas: una de las cosas/habilidades que se te dan bien y otra de las cosas/habilidades que te gustaría o crees que necesitas mejorar.

Relaciona cada punto de tu lista con uno o varios ejemplos de tu experiencia laboral o personal.

- La primera lista puede servirte para recopilar sus puntos fuertes y utilizarlos para redactar un CV o una carta de presentación (véase el capítulo 2).
- La segunda lista contiene tus puntos débiles, que puedes mejorar participando en cursos/proyectos/talleres (véase el capítulo 3).

2. Investiga toda la información sobre la empresa y sus instalaciones; piensa o planifica cómo vas a llegar y encontrar su sede.

- Adapte siempre la información que facilite en su CV/carta de presentación a las aptitudes/cualidades que posea y que figuren en una oferta de empleo concreta.
 - Muy divertido y útil es un juego de rol de un entrevistador y un candidato, que deberías probar con un amigo, practicando todo tipo de escenarios y preguntas difíciles o incómodas.
3. Recuerde que es usted quien aporta una solución, así que infórmese de las ventajas para el empresario que contrata a una PWD, así como de sus derechos y prestaciones como empleado con discapacidad.
- Mantén una actitud y un enfoque positivos, teniendo en cuenta que la gente no suele tener malas intenciones, a menudo no saben o no entienden, así que estás ahí para ayudarles.

ENLACES Y RECURSOS ÚTILES

- PÁGINA WEB del proyecto: <https://erasmus-assistivetechnology.udrugaslijepih.hr/>
- Publicaciones, recursos y directrices de la Unión Europea de Ciegos (UEC) <https://www.euroblind.org/publications-and-resources/guidelines>
- Unión Croata de Ciegos, CBU (Hrvatski savez slijepih, HSS) <https://savez-slijepih.hr/>
- Ciudadanos electrónicos (e-Građani) <https://gov.hr/hr/poticaaji-pri-zaposljavanju-osoba-s-invaliditetom/1390>
- Instituto Croata de Evaluaciones Expertas, Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad (ZOSI) https://www.zosi.hr/novosti/zosi_news/poslodavci_ostvarite_poticaje_zosia_za_zaposlene_osobe_s_invaliditetom-1891/
- Servicio Croata de Empleo (HZZ) <https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>
- Ley croata de rehabilitación profesional y empleo de personas con discapacidad <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj->
- ONCE. Organización Nacional de Ciegos Españoles <https://www.once.es/otras-webs/english>
- Fundación ONCE. <https://www.fundaciononce.es/en>
- ONCE. Educación inclusiva. https://educacion.once.es/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//educacion.once.es/otras-webs/english
- Inserta Empleo. <https://www.insertaempleo.es/>
- Unión de Ciegos Eslovenos (Zveza društva slepih in slabovidnih Slovenije - ZDSSS), <https://www.zveza-slepih.si/>

- Centro IRIS - Centro de Educación, Rehabilitación, Inclusión y Asesoramiento para Ciegos y Deficientes Visuales de Eslovenia, <https://center-iris.si/o-nas/center-iris-en/>
- Instituto Universitario de Rehabilitación de la República de Eslovenia (URI Soča), <https://www.uri-soca.si/en/>
- Servicio de Empleo de la República de Eslovenia (Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, ZRSZ), <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/programi-za-zaposlovanje/zaposlovanje-invalidov/>
- National Center for Rehabilitation of Blind and Partially Sighted of Slovenia, (Nacionalni center za rehabilitacijo slepih in slabovidnih, NC CRSS), <https://www.registerslepih.si/institut>

PERSONAS DE CONTACTO

Croacia:

Asociación Provincial de Ciegos de Split, CABPS (Županijska udruga slijepih Split, ŽUSS)

Correo electrónico: split@udrugaslijepih.hr

Web: <https://www.udrugaslijepih.hr/>

Facebook: <https://www.facebook.com/udrugaslijepihsplit>

España:

La Brújula. Formación Inclusiva

Correo electrónico: labrujula@formacioninclusiva.es

Instagram:

https://www.instagram.com/labrujulaformacioninclusiva?igsh=Nm83dDZ2NDBhcGJr&utm_source=qr

Facebook:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100066406463769>

Eslovenia:

Asociación regional de ciegos y deficientes visuales de Kranj, MDSS Kranj (Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Kranj)

Correo electrónico: pisarna@mdsskr-drustvo.si

Web: <https://www.mdsskr-drustvo.si>

Facebook: <https://www.facebook.com/MDSSKranj/>



k



k



**SEAMOS BREVES Y CLAROS:
INTRODUCCIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE
ASISTENCIA PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD VISUAL**



**Co-funded by
the European Union**

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o Croatian national agency for the Erasmus+ (AMPEU). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.