



Beatriz Ardid y Pablo de la Peña

*Inclusión, un camino para
progresar en la integración de
personas con capacidades
funcionales diferentes*

Editorial

Beatriz Ardid y Pablo de la Peña, PeopleMatters

Inclusión, un camino para progresar en la integración de personas con capacidades funcionales diferentes

POR **Beatriz Ardid y Pablo de la Peña, PeopleMatters**. 00:00 | 01 de Diciembre del 2017

El próximo día 3 de diciembre es el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, un día importante a recordar en nuestro calendario, ya que afecta a más personas de las que podemos imaginar. A nivel mundial existen 7.000 millones de personas con discapacidad y 2,5 millones en España. Entre el colectivo español, más de 1,5 millones se encuentran en edad laboral, sin embargo, solo 1 de cada 4 se encuentra actualmente desempeñando una profesión.

Conocer el número de personas con capacidades funcionales diferentes y sus circunstancias puede mejorar los esfuerzos para eliminar obstáculos y proporcionar servicios que permitan su integración en el mundo laboral.

El derecho a un trabajo se recoge en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Este derecho no existe únicamente por razones de supervivencia económica, sino porque afecta positivamente a la autorrealización, el desarrollo individual y trascendencia en el mundo de la propia persona. El trabajo proporciona un sentido de identidad, nos demuestra que somos personas útiles y valiosas, y que podemos realizar un gran aporte a la sociedad.

Las personas con capacidades funcionales diferentes, como todos, también tienen esas necesidades. Sin embargo, al contrario de la mayoría de personas, se enfrentan en su día a día a muchas barreras tanto físicas como psicológicas.

Las barreras físicas son las que, en la actualidad, y con los recursos de los que disponemos, deberían ser mínimas. En la práctica, no es así. A día de hoy aún podemos encontrar un gran número de edificios públicos y privados, medios de transporte y otros lugares que no se encuentran correctamente equipados y adaptados para todos. Este es todavía un problema que desanima y dificulta la vida de un gran número de personas.

para que sean más accesibles, y convertir así el entorno laboral en un lugar con unas condiciones favorables, y que permitan el apoyo y la comprensión de cada persona en función de sus limitaciones. La falta de accesibilidad es uno de los motivos habituales que desalientan a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo.

No obstante, el reto principal al que se enfrenta la sociedad en general en este contexto, son las barreras psicológicas. Estas, no se refieren únicamente a las que puede experimentar el propio individuo con capacidad funcional diferente, sino a todos los prejuicios y sesgos inconscientes que existen en gran parte de la sociedad, y que son complicados de erradicar.

La empresa Includeme.com, lleva un largo camino recorrido tratando de generar y difundir oportunidades de empleo a personas con discapacidad. Así, relaciona distintos mitos que intenta desmentir. Entre ellos, que tienen “un bajo rendimiento laboral, son poco productivos”, “hay inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad” o “los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad”.

Independientemente de que lo fundamental para la persona es desarrollar un puesto acorde a sus capacidades y competencias, las personas con capacidad funcional diferente se encuentran mucho más motivadas que otras para encontrar un puesto de trabajo por lo que su desempeño será bueno, con resultados positivos y con el mismo nivel de calidad, si no mayor del de una persona que no tenga una discapacidad. El resto de los mitos, caen por su propio peso, puesto que la sociedad en general, y clientes y compañeros en particular, posiblemente establezcan una especial relación con estas personas.

A su vez, se observa cómo hay avances en el entorno empresarial, viéndose cada vez más iniciativas a favor de la contratación de este colectivo. Algunas de ellas son la publicación de ofertas de empleo detallando tanto las funciones a realizar como las capacidades mentales y físicas mínimas imprescindibles para el puesto; posibilitar la recepción de solicitudes con diversos tipos de formato como vídeo o audio; cursos de formación específicos para personas con discapacidad a fin de que puedan desarrollar las competencias necesarias para poder ocupar puestos que, en principio, quedaban fuera de su alcance, contribuyendo así a su desarrollo profesional, cursos a los equipos en los que se integran por ejemplo de lenguaje por signos.

En definitiva, la inclusión no es sólo positiva para la persona con capacidad funcional diferente, sino también para el resto de profesionales, y para la Compañía. La persona, se siente útil, aporta valor y contribuye a la sociedad; en los equipos de trabajo, fomenta valores como el respeto y la empatía, y contribuye a tirar abajo esas barreras mentales que todavía existen. Por no hablar de los beneficios en términos económicos para la empresa, por las deducciones, beneficios y subvenciones que recibe por la contratación de personas con discapacidad.

El escritor, filósofo y político del siglo XVIII E. Burker decía que “el peor error es no hacer nada por pensar que es poco lo que se puede hacer”. Siguiendo su ejemplo, y aunque el aporte parezca pequeño, es importante avanzar y seguir adelante con todas las medidas y esfuerzos que hacen muchas empresas para defender el derecho a trabajar de las personas con discapacidad.