

# **GUÍA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, DISCAPACIDAD INTELECTUAL O ENFERMEDAD MENTAL EN LA EMPRESA**

**Proyecto experimental: Orientación laboral, apoyo e inserción  
laboral de universitarios con diversidad funcional, discapacidad  
intelectual o enfermedad mental UMH**

Financiado por LABORA

Organizado por el Observatorio Ocupacional UMH  
[observatorio.umh.es](http://observatorio.umh.es)

# GUÍA

## INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, DISCAPACIDAD INTELECTUAL O ENFERMEDAD MENTAL EN LA EMPRESA

### Contenido

|                                                                                    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| INTRODUCCIÓN .....                                                                 | 1 |
| 1. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD, DIVERSIDAD FUNCIONAL Y LA ENFERMEDAD MENTAL? .....     | 2 |
| Tipos de diversidad funcional, discapacidad intelectual y enfermedad mental: ..... | 4 |
| 2. ACCIONES DE ORIENTACIÓN DESDE LA UNIVERSIDAD .....                              | 6 |
| 3. RECOMENDACIONES DE PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN .....                              | 7 |

### INTRODUCCIÓN

Como resultado del “*Proyecto experimental: Orientación laboral, apoyo e inserción laboral de universitarios con diversidad funcional, discapacidad intelectual o enfermedad mental Universidad Miguel Hernández (UMH)*”, uno de los objetivos planteados es la elaboración de una Guía de apoyo dirigida a los profesionales de empresas y/o entidades colaboradoras con la UMH, para que tengan información sobre la adecuación de puestos atendiendo a las necesidades específicas, conforme a la diversidad funcional, discapacidad intelectual o enfermedad mental.

El Observatorio Ocupacional, como servicio de empleo universitario, junto con la Unidad de Apoyo a la Discapacidad (UAD) como servicio de apoyo a este colectivo universitario, tenemos el objetivo común de dar apoyo, información y formación en el proceso de incorporación laboral de todo el colectivo UMH, pero con especial atención al colectivo universitario con diversidad intelectual, discapacidad funcional o enfermedad mental que quiera acceder a un puesto de trabajo, y que por sus características requieran un apoyo determinado para desarrollar, con la mayor normalidad posible, las funciones y tareas concretas de un puesto de trabajo determinado.

Para que una persona con discapacidad obtenga un certificado debe tener reconocido un grado igual o superior al 33%. Es recomendable tener clara esta distinción a la hora de hablar de inserción laboral:

- Hay personas que sin tener reconocida una discapacidad (igual o superior al 33%), necesita algún tipo de material de apoyo o adaptación en su puesto de trabajo para desarrollar las funciones del mismo con normalidad. Y al contrario, también hay personas con una grado de discapacidad reconocido que no necesita ninguna adaptación especial.
- Normalmente las personas con una discapacidad reconocida (igual o superior al 33%), pueden o no necesitar, unas adaptaciones más concretas a nivel técnico o físico, reciben una prestación asociada a dicha discapacidad, que puede ser compatible con el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena. De hecho, la pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En cuanto a la enfermedad mental, nos encontramos con una doble problemática. Por un lado, la estigmatización de este colectivo debido al concepto de inestabilidad emocional y su asociación a un tratamiento psiquiátrico que supone muchos prejuicios en nuestra sociedad.

Y, por otro lado, en la mayoría de los casos este colectivo tiene un diagnóstico tardío y que muchas veces supone un proceso largo y complicado, coincidiendo con la época de estudio universitario o el momento de iniciar la búsqueda de empleo.

## 1. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD, DIVERSIDAD FUNCIONAL Y LA ENFERMEDAD MENTAL?

Específicamente, en el ámbito de la Universidad Miguel Hernández, según el art. 3 (Terminología) de la Normativa para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Universidad Miguel Hernández:

*Se entiende por Discapacidad a una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

*La Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población es el de Personas con Discapacidad o Personas en Situación de Discapacidad. Además, el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, estipula en su artículo 1.1 que son personas con discapacidad aquellas con un grado igual o superior al 33%. La utilización de dicho término es ampliamente reconocida, siendo además el término más utilizado en las disposiciones legislativas del preámbulo.*

*Respetando la idiosincrasia e inquietudes del colectivo de referencia, se acepta el término de Diversidad Funcional como un término alternativo al de Discapacidad, propuesto en el Foro de Vida Independiente, en enero de 2005, y que pretende sustituir a otros cuya semántica pueda considerarse peyorativa. Este término supone un cambio hacia una terminología no negativa y no rehabilitadora, poniendo énfasis en la diversidad o diferencia, valores que enriquecen la comunidad universitaria y el mundo en el que vivimos.*

*Se utilizará el término de Estudiantado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo en aquellos casos en los que, no concurriendo un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o un grado de discapacidad oficialmente reconocido pero inferior a dicho porcentaje, sea preceptiva la provisión de medidas para el desarrollo normalizado de la actividad académica.*

*En este contexto, el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define como “ajuste razonable” a toda adaptación necesaria y adecuada del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, que no imponga una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos.*

*En el ámbito académico, dichos ajustes se materializarán en medidas que permitan la plena participación, y en igualdad de condiciones, de los diferentes elementos curriculares de las enseñanzas universitarias tales como contenidos, objetivos, competencias, actividades de enseñanza, aprendizaje, prácticas curriculares y extracurriculares, pruebas y criterios de evaluación.*

En términos más generales, se entiende por discapacidad la condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia (física, mental, intelectual o sensorial) que a largo plazo afectan a la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Una discapacidad es una condición que hace que una persona tenga dificultades para desarrollar sus tareas cotidianas y corrientes que, al resto de individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

En los últimos tiempos, la discapacidad se está considerando desde una perspectiva de derechos humanos. El objetivo, entonces, pasa a ser la integración de estas personas en la sociedad, facilitando esto a partir de la idea de accesibilidad e inclusión.

Dentro de la accesibilidad y la inclusión se contempla la adecuación de entornos y dispositivos para que las personas con discapacidad puedan usarlos de la misma manera que el resto. Para ello se necesita considerar ciertos aspectos técnicos que reduzcan las barreras para quienes sufren de alguna discapacidad (como rampas para las personas que se movilizan en sillas de ruedas o semáforos con sonido para los no videntes).

Diversidad funcional es un término alternativo al de discapacidad, se trata de un cambio hacia una terminología *no negativa* sobre la diversidad funcional. El término fue propuesto y acuñado en el Foro de Vida Independiente, en enero de 2005. El cambio terminológico ha dado lugar también a una nueva manera de entender el fenómeno, aunque el término oficial para referirse a las personas con diversidad funcional es, por ahora, "personas con discapacidad", que es el concepto que recoge la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud y que la legislación internacional y las asociaciones representantes de personas con diversidad funcional emplean de forma mayoritaria.

## Tipos de diversidad funcional, discapacidad intelectual y enfermedad mental:

### ➤ Discapacidad Física o Discapacidad Motriz

La característica común de la discapacidad física es que se ve afectado algún aspecto del funcionamiento físico de una persona, por lo general su movilidad, destreza o resistencia. Las personas con discapacidad física suelen ser expertas en sus propias necesidades, y comprenderán el impacto de su discapacidad.

Hay muchos tipos diferentes de discapacidad y una amplia variedad de situaciones que las personas experimentan. La discapacidad puede ser permanente o temporal. Puede existir desde el nacimiento o ser adquirida más tarde en la vida.

### ➤ Discapacidad Auditiva

Consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de oír (sordera parcial o total, dificultades para hablar).

Los problemas de audición pueden variar de leves a profundos. Las personas con problemas de audición pueden utilizar una serie de estrategias y equipos que incluyen el habla, la lectura de labios, las notas escritas, implantes cocleares, audífonos o intérpretes de lengua de signos.

### ➤ Discapacidad Visual

Consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de ver (visión disminuida, ceguera).

### ➤ Discapacidad Intelectual

Consiste en limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.

Una persona con discapacidad intelectual puede tener limitaciones significativas en las habilidades necesarias para vivir y trabajar, incluyendo dificultades con la comunicación, el autocuidado, las habilidades sociales, la seguridad y la autodirección.

➤ Salud Mental o Discapacidad Psicosocial

Consiste en alteraciones o deficiencias en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse. Es conocido también bajo el término de “Discapacidad psicosocial”.

Enfermedad mental es un término general para un grupo de enfermedades que afectan a la mente o al cerebro. Estas enfermedades, que incluyen el trastorno bipolar, la depresión, la esquizofrenia, la ansiedad y los trastornos de personalidad, afectan a la forma en que una persona piensa, siente y actúa.

Una persona con un problema de salud mental puede tener dificultades para concentrarse, lo que a veces puede ser el resultado de la medicación.

Estos trastornos generalmente tienen su inicio en la adolescencia o principio de la edad adulta, hecho que coincide con el acceso a la universidad.

➤ Personas con daño cerebral adquirido (DCA)

La lesión cerebral adquirida (LCA) se refiere a cualquier tipo de daño cerebral que ocurre después del nacimiento. La lesión puede ocurrir debido a una infección, enfermedad, falta de oxígeno o un traumatismo en la cabeza. Alrededor de 420.064 españoles tienen algún tipo de lesión cerebral adquirida, y afecta más a los hombres que a las mujeres.

Los efectos a largo plazo son diferentes para cada persona y pueden variar de leves a profundos.

➤ Personas con trastornos del espectro autista

El autismo es una descripción general que incluye el trastorno autista, el síndrome de Asperger y el autismo atípico. El autismo afecta a la forma en que la información es tomada y almacenada en el cerebro. Las personas con autismo suelen tener dificultades en la comunicación verbal y no verbal, en las interacciones sociales y en otras actividades. Los impedimentos suelen existir en tres áreas principales de funcionamiento:

- La interacción social
- Comunicación
- Comportamiento (intereses restringidos y comportamientos repetitivos).

Muchas personas con un trastorno del espectro autista también tienen sensibilidades sensoriales, es decir, una sensibilidad excesiva o insuficiente a la vista, el tacto, el gusto, el olfato, el sonido, la temperatura o el dolor.

Es de suma importancia que los individuos dispongan de la capacidad de tratar con diferentes tipos de personas en diferentes ámbitos, donde la tolerancia, la empatía y el respeto a la diversidad se conviertan en elementos imprescindibles. Para ello es muy importante el concepto de “inclusión”, que podemos entender como el conjunto de acciones y/o medidas que tienen por objeto lograr que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como

individuos, independientemente de sus características, habilidades y/o capacidades. Y es aquí donde la Universidad desarrolla su papel más importante. Ofreciendo las facilidades necesarias para que este colectivo acceda en igualdad de condiciones a la oferta formativa universitaria que, brinde oportunidades laborales y de desarrollo personal.

Debemos tener en cuenta que es vital respetar la variedad existente en la sociedad, ser conscientes de la misma y ofrecer las adaptaciones necesarias para que todos tengan las mismas oportunidades de acceso, y con ello dar visibilidad a los diferentes colectivos.

## 2. ACCIONES DE ORIENTACIÓN DESDE LA UNIVERSIDAD

Desde la UMH, y más concretamente desde el Observatorio Ocupacional y la UAD, se intenta prestar especial atención a la transición a la vida laboral como uno de los resultados de la formación académica universitaria. Facilitando la formación e información sobre las necesidades específicas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la participación en proyectos encaminados a tal fin, en colaboración con otras entidades públicas o privadas, creando relaciones de colaboración en favor de fomentar entornos laborales más inclusivos.

Como medida facilitadora para acceder al mundo laboral, buscaremos formar en la búsqueda activa de empleo y recursos específicos, teniendo en cuenta la especificidad y diversidad del estudiantado.

Desde el Observatorio Ocupacional ofrecemos una formación continua y actualizada en materia de búsqueda activa de empleo, pero también de búsqueda de prácticas, que entendemos que es, la base para adquirir la primera experiencia laboral que facilite esa inserción.

La UAD (Unidad de Apoyo a la Discapacidad UMH) colabora con el Observatorio Ocupacional de la UMH para que el estudiantado con diversidad funcional, discapacidad intelectual o enfermedad mental, que hayan finalizado sus estudios universitarios reciba el apoyo y seguimiento oportunos, previo consentimiento informado, a los efectos de facilitar su incorporación al mundo laboral.

Asimismo, se colaborará estrechamente para la publicidad y comunicación de aquellas ofertas especiales de empleo y/o prácticas formativas remuneradas dirigidas especialmente a este colectivo.

Y se realizarán acciones de colaboración con el Servicio Alumni de la Universidad Miguel Hernández de Elche para la comunicación de aquellos asuntos que sean de interés para los egresados/as del colectivo de referencia.

La UAD promueve la firma de convenios de colaboración con plataformas, servicios y portales especiales de empleo. Creando sinergias de colaboración entre organismo para ofrecer oportunidades de inserción laboral de dicho colectivo.

Como pasos previos a la incorporación laboral de este colectivo, la Universidad Miguel Hernández trabaja para establecer unas garantías determinadas para la igualdad de acceso a la formación académica y complementaria:

- Atender a las necesidades de accesibilidad física: eliminando las barreras arquitectónicas que dificulten el acceso.
- Adaptación de los contenidos impartidos en las clases.
- Adaptación de las pruebas de acceso a la universidad y de las pruebas de evaluación de las asignaturas.
- Ofrece información y formación que sensibilice al profesorado, de forma que las clases puedan adaptarse a las necesidades específicas.
- Ofrece una bolsa de prácticas y empleo específica para este colectivo.
- Apoyo en el proceso de inserción y adecuación del puesto de trabajo o prácticas.

### 3. RECOMENDACIONES DE PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

Teniendo en cuenta los aspectos descritos, señalaremos a continuación algunas recomendaciones que consideramos importantes a la hora de la inserción laboral de este colectivo:

1. En primer lugar, desde las entidades y organizaciones, se recomienda realizar una labor de sensibilización, a través de la formación, de la importancia de la inclusión laboral del colectivo con discapacidad funcional, diversidad intelectual o enfermedad mental, fomentando la igualdad de oportunidades y la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras. Resaltando la diversidad como valor.

Esta parte es esencial, ya que, si no existe una voluntad, no solo por parte de la entidad u organización (entendida desde la dirección la entidad u organización), sino de toda su plantilla, la adaptación y la inserción de este colectivo a un puesto de trabajo, será más complicada.

La formación en diversidad, igualdad de oportunidades y gestión emocional y cultural de la entidad/organización, es la base para la normalización y aceptación de la diversidad, la discapacidad y la enfermedad mental.

A través de la formación, normalizaremos la diversidad, la discapacidad y la enfermedad mental, fomentando la igualdad de oportunidades, convirtiendo a las entidades y organizaciones en promotoras de la inclusión y la igualdad.

2. Por otro lado, es aconsejable tener en cuenta, tanto la adaptación del puesto como la adaptación de las tareas y funciones a desarrollar. Para garantizar estas adaptaciones de la mejor forma posible, es recomendable mantener una



comunicación abierta, desde la empatía y ejerciendo una escucha activa, con la persona.

Es importante conocer las necesidades específicas y particulares de cada persona, si las necesita, o si quiere solicitarlas en función de las tareas que tenga que desarrollar.

Esta adecuación de capacidades y tareas, es conveniente tenerla muy presente, de forma que se garantice el desarrollo profesional y la obtención de resultados en el trabajo a desempeñar.

3. La inclusión laboral es aconsejable entenderla desde inicio, desde la selección de perfiles y la determinación de los puestos. De forma que la inclusión se realice de una manera más normalizada y natural. Siendo primordial desarrollar una sensibilidad especial en cuanto a discriminación se refiere.
4. La necesidad de inversión: en mayor o menor medida, destinar una parte económica en medios (físicos o tecnológicos), en muchas ocasiones se hace inevitable. Asumir esta parte de la inclusión es muy importante, ya que implica aceptar que la inclusión real de determinados colectivos requiere, en ocasiones de una inversión económica y de tiempo, que es fundamental para garantizar dicha inclusión.
5. El establecimiento de sinergias entre entidades, organizaciones y administraciones que aporten un beneficio mutuo en la inclusión. A través de programas colaborativos, becas de formación, programas de prácticas, fomento del empleo, de jóvenes, pero también de mayores...
6. Cultura organizacional: la formación en diversidad, en igualdad, es la base para crear una cultura de inclusión, fomentando con ello unos valores en las organizaciones cada vez más demandados por la sociedad. Las empresas y entidades deben ser reflejo de la sociedad en la que vivimos.

Desde el Observatorio Ocupacional trabajamos siempre en la promoción del empleo y la empleabilidad de nuestro colectivo universitario, y en especial del colectivo con diversidad funcional, discapacidad intelectual o enfermedad mental, siempre que nos lo soliciten, ofreciendo nuestro apoyo antes, durante o incluso después de la inserción laboral.

Colaborando con las entidades y organizaciones que estén interesadas, con el objetivo de formar parte de en el proceso de inclusión, creando valor en las organizaciones, fomentando el respeto a la diferencia. Trabajando por la igualdad de oportunidades, para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, poniendo en valor la diferencia, promoviendo la solidaridad y la empatía de las personas.