

UNA OPORTUNIDAD PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DISCAPACIDAD Y EMPLEO

ZARAGOZA 6 NOV 2008

XXVI JORNADAS DE GERENCIA UNIVERSITARIA

La Universidad del siglo XXI

índice de la presentación

1. fundamentación
2. hipótesis
3. previos
4. conceptos
5. estadística
6. legislación

fundamentación

El empleo es un derecho universal

El empleo de una persona con discapacidad intelectual beneficia

a:

La **persona** y su **familia**

Las **instituciones**

La **sociedad**

fundamentación

Ser **conscientes** de lo que sucede y de cómo nos afectan los procesos semánticos e ideológicos son **PAUTAS** imprescindibles para el diseño del futuro.

hipótesis

DISEÑO de las tareas de trabajo (perfil del puesto)

FORMACIÓN del trabajador (perfil personal)

ADECUACIÓN de perfiles

aplicación de **TECNOLOGÍAS**

apoyos-ayudas **ERGONOMÍA**

desarrollo de **CIENCIAS** de eficiencia y de

la eficacia = **CALIDAD**



Frente al TRABAJO

- Mayor **vulnerabilidad** al estrés, dificultades para afrontar las demandas del ambiente.
- **Déficit** en sus habilidades y capacidades para manejarse **autónomamente**.
- Dificultades para la **interacción** social, pérdida de redes sociales de apoyo que, en muchos casos, se limitan sólo a la familia, y situaciones de **aislamiento social**.
- **Dependencia** elevada de otras personas y servicios sanitarios y/o sociales.
- Dificultades para **acceder** y **mantenerse** en el mundo laboral, lo que supone un obstáculo para su plena integración social y favorece la dependencia económica, la pobreza y la marginación.

previos



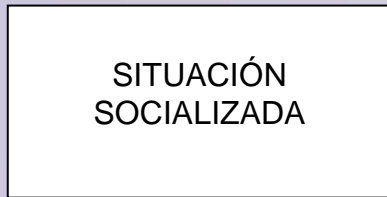
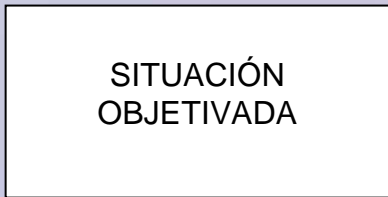
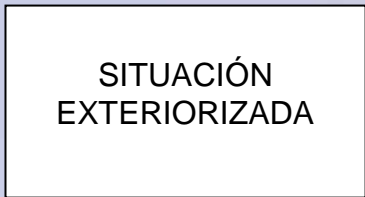
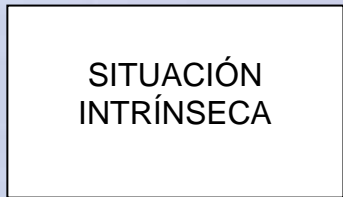
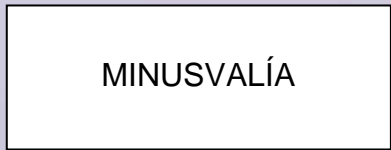
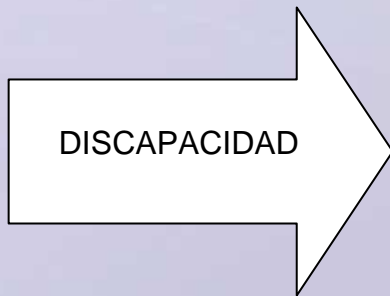
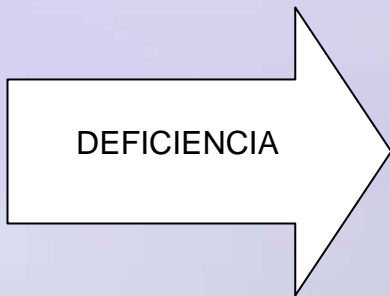
**ACCESIBILIDAD
EMPLEABILIDAD
OFERTA
CONDICIONES LABORALES
PRODUCTIVIDAD
IMAGEN**

Explicación del MODELO

Se trata de un modo INTEGRAL e INTEGRADO de concebir y entender a la persona, que se convierte en un ESTILO

conceptos

□ El **cambio** como mejora, pasa por el cambio de las **situaciones**, de la manera de **pensar** o significado atribuido a las experiencias y las consecuencias emocionales y, por el cambio de las **acciones**



Organización Mundial de la Salud

IMSERSO, 1983: *Clasificación
Internacional de Deficiencias,
Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)*

DEFICIENCIA

- Cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias representan **trastornos de carácter orgánico**. Se caracteriza por déficit, pérdidas o anomalías que pueden ser permanentes o temporales y representa la exteriorización de un estado patológico que puede afectar a cualquier miembro, órgano, tejido o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.



DISCAPACIDAD

Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal. también puede ser respuesta, sobre todo de carácter psicológico, del sujeto a una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.

Pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos.

MINUSVALÍA

Se define como una situación de **desventaja**, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es norma (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

Discapacidad-Empleabilidad

La discapacidad supone un porcentaje de un 8,6% de la población entre 16 y 64 años, y sólo el 4,1% de los ocupados.

estadística

Fuente: Elaboración del Instituto Aragonés de Empleo (Departamento de Economía, Hacienda y Empleo) Gobierno de Aragón, Caja Inmaculada (Servicio de Estudios) a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, sección de informática. Marzo de 2005 y Datos Básicos de Aragón, 2005 del IAEST.

1. Población general y población con discapacidad según la provincia

ARAGÓN	POBLACIÓN	% POBLACIÓN	P. CON DISCAPACID	% P. CON DISCAPACID	DIFERENCIA
Huesca	215.601	17,01	12.871	18,37	+1,36
Teruel	140.771	11,11	5.920	8,51	-2,6
Zaragoza	910.600	71,87	50.758	72,98	+1,11
Total	1.266.972	100	69.549	100	

Fuente: Elaboración del Instituto Aragonés de Empleo (Departamento de Economía, Hacienda y Empleo) Gobierno de Aragón, Caja Inmaculada (Servicio de Estudios) a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, sección de informática. Marzo de 2005 y Datos Básicos de Aragón, 2005 del IAEST.

2. Población general y población con discapacidad según provincia

GÉNERO	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD LABORAL	% POBLACIÓN DISCAPACITADA	% POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD LABORAL
Huesca	12.871	5.562	18,37	17,20
Teruel	5.920	2.770	8,51	8,56
Zaragoza	50.758	23.992	72,98	74,22
Total	69.549	32.324	100	100

Fuente: Elaboración del Instituto Aragonés de Empleo (Departamento de Economía, Hacienda y Empleo) Gobierno de Aragón, Caja Inmaculada (Servicio de Estudios) a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

3. Tipo de discapacidad y tipo de discapacidad según género

TIPO	NÚMERO	%	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Física	13.773	42,61	9.903	4.680	13.773
Psíquica	10.511	32,52	6.046	4.465	10.511
Mixta	7.360	22,77	3.877	3.483	7.360
Otros	680	2,10	496	184	680
Total	32.324	100	19.512	12.812	32.324

Fuente: Elaboración del Instituto Aragonés de Empleo (Departamento de Economía, Hacienda y Empleo) Gobierno de Aragón, Caja Inmaculada (Servicio de Estudios) a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

4. Tipo de discapacidad según provincia

TIPO	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA	TOTAL
Física	2.084	1.235	10.454	13.773
Psíquica	1.775	1.181	7.555	10.511
Mixta	1.669	307	5.384	7.360
Otros	34	47	599	680
Total	5.562	2.770	23.992	32.324

Fuente: Elaboración del Instituto Aragonés de Empleo (Departamento de Economía, Hacienda y Empleo) Gobierno de Aragón, Caja Inmaculada (Servicio de Estudios) a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005 .

legislación



Real Decreto 2271/2004

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Disposición adicional tercera.

Ayudas económicas para facilitar la autonomía personal.

Disposición adicional decimocuarta.

Fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Disposición adicional decimoquinta.

Garantía de accesibilidad y supresión de barreras.

OBJETIVO

El Gobierno aprueba la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad.

Contiene **siete objetivos** operativos con 93 líneas de actuación.

Uno de los **objetivos** es:

Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.