

Capital Humano

- Conciliación y diversidad

Covid-19 y gestión de la discapacidad dentro de la empresa

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muysegura.com

Capital Humano, Nº 371, Sección Conciliación y diversidad / Artículos, Enero 2022, Wolters Kluwer



Ante los nuevos escenarios laborales, marcados por el teletrabajo y/o por los entornos híbridos, conviene reflexionar y preguntarse si esto supone alguna ventaja o facilidad de cara a la integración de estos profesionales en las plantillas, o más bien todo lo contrario; así como conocer qué nuevos retos han de asumir, tanto los trabajadores como las compañías.

Además, es preciso ir más allá y poner el foco de atención en aquellas discapacidades que no son tan visibles, tales como el autismo o la discapacidad sobrevenida.

EL ESPECTRO AUTISTA

La Confederación Autismo España es la organización de ámbito estatal que representa a las personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) y sus familias en nuestro país. Nació como federación en 1994, por iniciativa de cuatro entidades que colaboraban de manera informal para mejorar la calidad de vida de las personas con TEA. En 1999, Autismo España se constituyó como confederación estatal y, en 2003, fue declarada Entidad de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.

A día de hoy, agrupa a más de 150 entidades que prestan apoyos y servicios especializados a las personas con TEA y sus familias, liderando un movimiento asociativo fuerte y cohesionado que trabaja unido para conseguir la igualdad de oportunidades para el colectivo y su participación efectiva en la sociedad, como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.

«Nuestro valor añadido es la «especificidad». El TEA es un trastorno con características nucleares propias y definitorias, que se manifiestan de forma heterogénea a lo largo de todo el ciclo vital de la persona que la presenta. Por eso trabajamos cada día para mejorar la calidad de vida de los niños, niñas, hombres y mujeres con TEA, reivindicando el ejercicio efectivo de todos sus derechos y un abordaje integral orientado a facilitar los apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia más adecuados para cada etapa de su desarrollo», sostiene **Ana Gil**, responsable del área de Empleo de Autismo España y coordinadora del proyecto contrataTEA.



Ana Gil. contrataTEA

El TEA es un trastorno de origen neurobiológico que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral. En la actualidad, no está determinada la causa que explique la aparición del TEA, pero sí la fuerte implicación genética en su origen. Sus manifestaciones clínicas varían enormemente entre las personas que lo presentan, dependiendo de su propio desarrollo personal, de los apoyos recibidos, de su funcionamiento intelectual y de su nivel de desarrollo del lenguaje (es por ello que se refiere a un «espectro»).

A día de hoy, dentro del ámbito de la discapacidad, el colectivo de personas con TEA se sitúa a la cola de la inclusión laboral. Según cifras de la Asociación Autismo Europa, entre el 76 y 90 por ciento de personas adultas con TEA está desempleada y no desarrolla ninguna actividad productiva o laboral.

«Las dificultades para su acceso al empleo comienzan en la etapa escolar, porque el sistema educativo no se adapta a sus necesidades específicas ni incorpora sus fortalezas. Después, a la hora de acceder al mercado laboral, las personas con TEA tienen que enfrentarse a dificultades como la falta de oportunidades, los prejuicios existentes en el tejido empresarial en relación al TEA o la ausencia de programas específicos de apoyo y de modelos de formación dual, que proporcionen conocimiento técnico y experiencia práctica. Así se desprende de un estudio que presentamos en 2018: «Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir», que pone de manifiesto que las personas con TEA pueden y quieren trabajar», detalla la responsable del área de Empleo Autismo España y coordinadora del proyecto contrataTEA.

A día de hoy, dentro del ámbito de la discapacidad, el colectivo de personas con TEA se sitúa a la cola de la inclusión laboral

La pandemia de la COVID-19 ha supuesto un desafío sin precedentes para la sociedad, con efecto en sectores claves como el empleo. «Las personas con TEA ha sido un colectivo especialmente vulnerable a los efectos de esta crisis, ya que se enfrentan a discriminación múltiple e intersectorial por diversas razones», resalta Ana Gil. En primer lugar, menciona que la escasa participación en el mercado laboral de las personas con TEA se ve intensificada en tiempos de crisis, «sin olvidar la existencia de la brecha de género por la que las mujeres tienen más limitado el acceso. Una de las más severas expresiones como consecuencia de la crisis es el desempleo», recalca. Cuando las mujeres y hombres con TEA encuentran un empleo, habitualmente lo hacen en unas condiciones laborales precarias, con empleos inestables y sin apenas perspectivas de desarrollo o promoción laboral. «La evidencia científica constata que disponer de un empleo es un factor esencial que influye en la mejora de la calidad de vida, el desarrollo personal, la capacidad de acceder a una vida independiente y la inclusión de cualquier persona en la sociedad, incluyendo a las personas con TEA», añade Gil.

Asimismo, muchas de las personas con TEA se han visto afectadas por una situación de ERTE en el último año y medio. «Desde las entidades del tejido asociativo del autismo se les ha brindado apoyo en las gestiones de carácter administrativo, en concreto, con la solicitud y el proceso de tramitación para cobrar la prestación por desempleo. También han tenido que dar apoyo para facilitar la comprensión ante esta situación, puesto que las dificultades para afrontar la interrupción brusca de sus rutinas y la necesidad de adaptarse rápidamente a una nueva realidad implican un desafío enorme para las personas que forman parte de este colectivo, especialmente aquellas con grandes necesidades de apoyo», argumenta.

Por otro lado, en el caso de aquellas personas con TEA que han mantenido su puesto de trabajo, se han referido dificultades en la adaptación de algunas de ellas a las modificaciones del entorno laboral impuestas por la pandemia (por ejemplo, la obligatoriedad en el uso de la mascarilla), así como la presencia de reticencias por miedo al contagio en contextos laborales, tanto propio como de sus familiares. «Por este motivo, durante el año 2021, las entidades del tejido asociativo del autismo han

realizado un gran esfuerzo al dar apoyo a las empresas ordinarias en la flexibilización laboral y adaptación de los protocolos con las medidas de seguridad y protección contra la COVID-19, adaptándolos a un formato accesible para las personas con TEA con diferentes niveles de necesidades de apoyo, así como en la readaptación del puesto de trabajo para garantizar su accesibilidad tras las modificaciones impuestas por la pandemia (por ejemplo, EPIS, teletrabajo o nuevas funciones laborales)», detalla la responsable del área de Empleo Autismo España y coordinadora del proyecto contrataTEA.

La situación actual dificulta el acceso a las empresas para la realización de prácticas, debido a reticencias por parte del tejido empresarial al acceso de personas ajenas a la empresa, para prevenir posibles riesgos, limitando las oportunidades a las personas con TEA. Las prácticas contribuyen a identificar las capacidades e intereses individuales de la propia persona que, por las características nucleares del TEA, muchas veces son difíciles de identificar; además, proporcionan oportunidades reales de participación en la comunidad, ya que fomentan la adquisición y generalización de las competencias sociales y personales y se adquieren habilidades que favorecen la empleabilidad, por lo que su limitación durante este período puede tener graves consecuencias para el empleo de las personas con TEA.

Otras dificultades en la situación laboral de las personas con TEA durante el año 2021 se relacionan con el ámbito de la **prospección laboral**, siendo muy complicado generar nuevas alianzas con las empresas en el contexto actual, tanto en entornos laborales como pre-laborales. «Además, en el contexto del Empleo con Apoyo se refieren dificultades de acceso a la figura del preparador laboral en los espacios del tejido empresarial, por motivos de aforo en las empresas, así como sobrecarga de trabajo de este perfil al tener que incorporar en sus funciones la adaptación de protocolos o el control del cumplimiento de las medidas de seguridad y protección contra la COVID-19», explica Ana Gil.

Las prácticas contribuyen a identificar las capacidades e intereses individuales

Es evidente que la COVID-19 ha generado nuevas necesidades en los servicios de empleo e inclusión laboral, que se han visto modificados (e incluso suspendidos) y se han tenido que adaptar con rapidez y flexibilidad a las metodologías no presenciales. «Este hecho ha generado un impacto negativo en la calidad de vida de las personas con TEA y de sus familias. Asimismo, la realidad laboral ha experimentado cambios debido a la situación de COVID-19, encontrándonos con un contexto en el que se potencian todos los aspectos del mundo digital, así como mayores oportunidades a las profesiones que incorporan perfiles tecnológicos. Se han detectado cambios en los nichos de mercado que proporcionan empleo mayoritariamente a este colectivo, con mayor tendencia en ofertas relacionadas con la limpieza, desinfección, distribución y logística, así como oportunidades para acceder a puestos de trabajo relacionados con herramientas digitales, programación y testeo de páginas web y aplicaciones», aclara Gil.

Además de conocer mejor qué es el TEA y las características de las personas con autismo, desde Autismo España proponen las siguientes medidas para potenciar el acceso al empleo de los hombres y mujeres con TEA:

- — Promover una adecuada orientación vocacional y el diseño de itinerarios formativos y profesionales personalizados que favorezcan la transición exitosa a la vida adulta, atendiendo a las preferencias y fortalezas de cada persona con TEA.
- — Potenciar los programas de Formación Profesional, especialmente aquellos que se guían por modelos de Formación Dual. El Gobierno trabaja actualmente en un proyecto de ley orgánica de reforma de la FP, que puede ser una gran oportunidad para nuestro colectivo. «Por eso, estamos trabajando para que los agentes implicados en esta reforma recojan nuestras peticiones y escuchen nuestra voz, y que el nuevo texto contemple las necesidades específicas de las personas con TEA para garantizar así su acceso a esta formación y el éxito académico, que les capacite para su incorporación al mercado laboral», explica Ana Gil.
- — Concienciar al tejido empresarial del potencial laboral de las personas con TEA y prestarle los apoyos necesarios para acompañarle en el proceso de inclusión laboral.

FORMACIÓN Y OPORTUNIDADES

Desde Specialisterne ofrecen a las personas con autismo y otras neurodivergentes formación y oportunidades laborales. Según comenta **Sonia Yanguas**, People Manager de la compañía, para algunas personas con autismo las tareas de tipo administrativo o dentro del campo informático son un buen encaje en cuanto a capacidades e intereses. «Buscamos en las personas que formamos las competencias clave de esos puestos de trabajo: atención a los detalles, capacidad y memoria visual, perseverancia, reconocimiento de patrones, etc., y les ofrecemos formación socio laboral y técnica para que puedan alcanzar un nivel competencial óptimo para estos puestos de trabajo». Asimismo, también les facilitan el acceso al mundo laboral, «trabajando en entornos laborales con el apoyo de un profesional, un *coach* laboral, que hará las adaptaciones necesarias y trabajará por concienciar y formar a los equipos donde nuestras personas trabajan», matiza Yanguas.



Sonia Yanguas. Specialisterne

Por otro lado, la experta de Specialisterne sostiene que a estas empresas les ofrecen dicho talento, «que a menudo queda escondido dentro del mundo laboral y tienen el apoyo del coach laboral para consultar y apoyarse en cualquier duda que puedan tener con nuestros empleados», matiza.

De esta manera, el impacto social de la compañía no es solo en las personas a las que acompañan en su inclusión laboral, sino en las personas que trabajan directa o indirectamente con ellas en las empresas.

Sonia Yanguas expresa que lo que para ellos garantiza el éxito es, por un lado, una adecuada descripción del puesto de trabajo que va a desempeñar su especialista, «que ha de bajar hasta la tarea», matiza. Además, añade que es necesario un conocimiento de su empleado/a «que hemos adquirido a lo largo de la formación, en cuanto a competencias técnicas y sociales y habilidades», explica. El tercer aspecto que menciona es el apoyo del coach laboral «que, por una parte, desarrolla un plan individual de trabajo y de desarrollo profesional y, por otra, forma al equipo donde se va a incluir a nuestro colaborador y acompaña al manager en su día a día», detalla la portavoz de Specialisterne.

En lo que se refiere a los profesionales más demandados, Yanguas cuenta que son en los departamentos de QA, como testers, «donde las competencias de reconocimiento de patrones y la pasión por los detalles (y por tanto detección del error) son vitales; o en procesos administrativos de digitalización y gestión documental, donde la constancia, perseverancia y orden son fundamentales».

Los clientes de Specialisterne son de diferentes sectores: financiero, automovilístico, de seguros, telecomunicaciones, etc. La empresa trabaja en España, Italia, Brasil y México.

Sonia Yanguas detalla que, desde este año, en España han puesto en marcha un proyecto de atención al visitante en Casa Batlló; «Además de permitirnos crecer en equipo, hemos podido abrir el proyecto a todas esas personas neurodivergentes que no tenían habilidades o bien pasión por las tareas administrativas y/o tecnológicas, descubriendo así otras competencias que no teníamos en el mapa», asevera la experta.

En materia del impacto causado por la irrupción de la pandemia del COVID-19, Yanguas manifiesta que, dado que el objetivo fundamental es la inclusión laboral en entornos profesionales, «la llegada del virus nos puso a trabajar desde casa, no sólo a nuestro equipo de staff, sino también a la mayoría de las personas que trabajan para las empresas que nos contratan, lo cual, aunque puede ser representado como un paso hacia atrás, nos ha ofrecido un doble reto: para los estudiantes, realizar las formaciones a través de una plataforma online; y para nuestros colaboradores, conseguir que la pertenencia a los equipos donde trabajan no decaiga y, por tanto, no bajen su nivel de productividad, cosa que hemos conseguido gracias al trabajo de los coach laborales especializados en neurodiversidad», concluye la portavoz de Specialisterne.

INTEGRALIA DKV

La Fundación Integralia DKV nació como una iniciativa de emprendimiento social por el impulso del Dr. Josep Santacreu, CEO de DKV para dar respuesta a una necesidad de atención a los clientes de la compañía. Su misión social es la inserción socio laboral de

personas con discapacidad física y orgánica y enfermedad mental. Nació en el año 2000 con tan solo 9 empleados y hoy ya cuenta con ocho centros repartidos por España y 530 empleados.

«El desarrollo de itinerarios de formación y de empleabilidad personalizados es la piedra angular de Integralia y lo que mejora la capacidad de hacer tránsito a un entorno laboral normalizado, y no estar siempre en entorno de trabajo protegido, que son los centros especiales de empleo que como Fundación gestionamos», detalla **Cristina González**, directora general de la Fundación Integralia DKV. «El valor añadido es el impacto social que genera la Fundación a través de los itinerarios de formación y empleo para la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestros centros especiales de empleo y en la empresa ordinaria», añade.



Cristina González. Fundación Integralia DKV

En nuestra sociedad, el empleo supone para los individuos, además de la principal fuente de renta, un elemento esencial para su desarrollo personal y social. «En el caso de las personas con discapacidad, es un factor determinante para su integración social y su autonomía económica y personal. El trabajo suele favorecer la sensación de ser útil, permitiendo al individuo mejorar en su autoestima, su motivación, su confianza y su seguridad, al tiempo que favorece sus relaciones interpersonales y, con ello, su autodeterminación e inclusión social», enfatiza Cristina González. Las diversas barreras que han de afrontar personas con discapacidad explican en gran medida la situación de este colectivo en el mercado de trabajo.

El desarrollo de itinerarios de formación y de empleabilidad personalizados es la piedra angular de Integralia

Una discapacidad sobrevenida (por accidente laboral, de tráfico o por una enfermedad crónica/degenerativa) produce en muchas personas la percepción de que siempre serán dependientes. «Esta creencia limitante influye en su desarrollo y en su forma de relacionarse socialmente, y puede llegar a caer en un estado depresivo, pensando que su vida ha finalizado», destaca la directora general de la Fundación Integralia DKV.

Hay otras personas que ni siquiera tienen una rehabilitación proporcionada a su discapacidad, así que su cuerpo se va deteriorando y adquieren otras patologías, o se agrava la que ya tienen. González expone que: «La adaptación a la discapacidad es un

proceso necesario, de reconstrucción del yo. La meta es llegar a aceptarnos en nuestro nuevo cuerpo o mente. Pero para esto hay que pasar una serie de etapas, que cada individuo vive de forma diferente». Estas etapas suelen ser: incertidumbre, fase de shock, negación, depresión/pena/duelo y aceptación.

En un estudio realizado por PWC para INSERTA, que analiza los programas formativos de Escuela Integralia financiados por INSERTA/FSC que contribuyen a la inclusión social de las personas con discapacidad y mejora de su calidad de vida se concluyó que:

- — El 72% de las personas encuestadas asegura llegar mejor a fin de mes.
- — El 94% de los encuestados aseguran que trabajar en Integralia les ofrece siempre o frecuentemente oportunidades de desarrollo profesional.
- — El 31% de los encuestados asegura sentir más satisfacción con la vida que antes de su paso por la Fundación.
- — El 36% asegura que su nivel de autoestima ha mejorado considerablemente.
- — El 42% reconocen que su estado de salud ha mejorado.
- — El 42% ha incrementado su nivel de acceso a las relaciones sociales.
- — El 31,6% ha mejorado su sentimiento de integración en la Sociedad.

Es importante destacar que la adaptación ha sido uno de los valores que más nos ha caracterizado durante esta pandemia. Hay que respetar y entender que las personas con discapacidad a menudo están más expuestas situaciones de riesgo por su estado de salud, por lo que todos estos cambios durante la pandemia no han sido fáciles», detalla la directora general de la Fundación Integralia DKV.

Como Fundación, han decidido seguir trabajando para mejorar la situación que viven las personas con discapacidad inaugurando un **Hub de Diversidad Digital** en Gijón y Oviedo que ofrece itinerarios formativos y laborales dirigido a personas con discapacidad que quieran mejorar su empleabilidad a través de la adquisición de competencias digitales.

El proyecto se realiza bajo un modelo de alianza con otras entidades y organizaciones, «un modelo por el que Integralia y DKV siempre apuestan y que ha demostrado multiplicar el impacto al contar con el apoyo de terceros y que además está alineado con el ODS 17 «Alianzas para lograr los objetivos», explica González.

El programa formativo llevado a cabo por la Fundación Integralia DKV tiene un alto índice de empleabilidad al estar relacionado con las nuevas profesiones digitales del mercado laboral. «Se están desarrollando formaciones en ciberseguridad, testing de aplicaciones, accesibilidad de webs/aplicaciones, etc. La voluntad es convertir esta iniciativa de formación y acompañamiento a la inserción laboral en sostenible en el tiempo», concluye la directora general de la Fundación Integralia DKV.