

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO (AESE)

Presentación



El empleo con apoyo permite el acceso a la plena inclusión sociolaboral

Actual Junta directiva de la AESE

- Fernando Bellver
Presidente Honorífico
- María Luisa Arenas
Presidenta
- Francisco Serra
Vicepresidente
- Alfonso Gutiérrez
Secretario
- Luís Valentín Navarro
Tesorero
- Gloria Canals
- Mercedes Burguera
- Diana Cabezas
Vocalías

Presentación

Información de la European Union of Supported Employment

1. Reunión del consejo de la
2. Seminario EQUAL
3. Sesión formativa de la Dra. Laura Owens
4. VIII Congreso de la EUSE en Belfast
5. Breve reunión de la Junta Directiva

Comentarios al RD 870 que regula el EcA

Nuestras empresas

Nuestros trabajadores

Asociación de Autogestores Entzun Gure Nahia

Curso on-line de empleo con apoyo

Reunión de trabajo socios AESE

Tras un largo proceso de elaboración por fin ha sido aprobado, el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, entendiéndose por tal, el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Somos conscientes, a pesar de que en algunos aspectos tendrá que mejorarse, que es un primer paso muy im-

portante para conseguir que el empleo con apoyo llegue a todas las comunidades autónomas de este país, y permita que los trabajadores que se encuentran con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo tengan una oportunidad clara, gracias a los apoyos que se prestan. Esta realidad exige la adopción de medidas específicas, que podrían considerarse de acción positiva dentro del grupo de las personas con discapacidad, ya que se trata de tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la empleabilidad de estos grupos de trabajadores con discapacidad que tienen más dificultades de inserción laboral.

Dado el proceso de traspasos de gestión a las Comunidades Autónomas de las políticas activas de empleo, este real decreto recoge los aspectos esenciales del programa que serán de aplicación en todo el territorio nacional, con base en la com-

petencia del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas, mediante la regulación de los aspectos procedimentales y de la adecuación a sus peculiaridades organizativas.

En este número, además, damos información sobre la EUSE (European Union of Supported Employment), así como nuestras habituales secciones sobre las empresas colaboradoras y de sus trabajadores. Iniciamos un nuevo apartado, con la participación de los grupos de autogestores.



Información de la European Union of Supported Employment

1. Reunión del Consejo de la EUSE, 12 de Junio

La Asociación Española de Empleo con Apoyo participó en la reunión del Consejo de la EUSE, que tuvo lugar en Belfast, en el Hotel Europa, el pasado día 12 de Junio, a las 20:30 h. Entre los puntos más relevantes de la reunión destacaron la elección de los nuevos cargos de la junta directiva de la EUSE, que quedó constituida de la siguiente manera:

Presidente: Mike Evans, escocés con mucha experiencia y dinamismo en el desarrollo de proyectos de empleo con apoyo y experto en la relación con los empresarios.

Vicepresidente: Bengt Eklund, de la Asociación Sueca de EcA.

Secretaria: Margaret Haddock, de la NIUSE (Unión Nórdirlandesa de EcA).

Tesorero: Fabricio Fea, de la Asociación Italiana de SE (AISE), repite cargo por 3ª vez.

A estos cargos hay que añadir como vocales un representante por cada una de las entidades asociadas a la EUSE, entre las que está la **AESE**.

El presidente entrante dio las gracias calurosamente a la presidenta saliente, Mónica Wilson, por sus años de dedicación a la EUSE y por su acierto y tenacidad en su dirección.

El otro punto destacado del orden del día fue la elección de la sede del 9º Congreso de la EUSE. Se presentaron dos candidaturas: Praga, de la República Checa, y Copenhague, de Dinamarca. Salió elegida **Praga**. Alena Schljelova, de la Unión Checa de EcA, supo destacar la importancia que tendría para ellos poder organizar este evento europeo ya que promovería el



(Viene de la página 1)

desarrollo del EcA en su país y en los países de la Europa del Este, tan necesitados de impulso. La organización contará con el apoyo económico necesario, si bien no tienen experiencia en estos acontecimientos. Se le prometió colaboración desde los otros países que, como España, ya han organizado otros congresos europeos anteriores.

2. Seminario EQUAL: "Equalising the workplace: diversity in action", (13 de Junio) Sede: Waterfront Hall, Belfast.

Este seminario, organizado para intercambiar experiencias entre los países socios (UK, Francia, Latvia, Malta y Portugal) y los congresistas asistentes al 8º Congreso de la EUSE. El seminario desarrolló tres talleres (1- *empowerment of vulnerable groups*; 2- *Working with employers*; y 3- *Building the bridges*). Personalmente, elegí participar en el taller nº 2.

La decisión fue acertada pues se presentaron unas experiencias interesantes que implicaban muy bien a los empresarios en los proyectos de empleo con apoyo, tratando de atribuirles un rol decisivo en la aplicación y en el éxito de este sistema.

María Teresa Duarte, de la Asociación Portuguesa de Empleo con Apoyo (APEA) presentó el Proyecto *Nautilus* que, además de conseguir 50 inserciones con contrato laboral superior a 6 meses, tendrá como resultado los siguientes productos:

- *Conjunto de instrumentos para gestionar la diversidad, dirigido a directores de RRHH.*
- *Guía para una buena práctica de la gestión de la diversidad.*
- *Estudio para los empresarios sobre el coste/beneficio del EcA.*
- *Folleto para preparadores laborales: diversidad, marketing social y asociación con empresas y empresarios.*
- *Conjunto de instrumentos para el marketing personal de grupos en desventaja. Plan de Marketing Social.*

3. Sesión formativa de la Dra. Laura Owens: "Cómo trabajar mejor con los empresarios", Waterfront Hall, Belfast.

La Dra. Laura Owens, especialista en el tema y profesora de la Universidad de Michigan (USA), diseñó una sesión interactiva, combinando los contenidos teóricos con bastantes ejercicios prácticos, que resultaron muy ilustrativos.

Las ideas básicas que la Dra. Laura Owens nos aportó fueron que desde el sector de servicios sociales debemos cambiar nuestra mentalidad a la hora de contactar con los empresarios. Al ir a buscar empleo, debemos centrar nuestro discurso en la empresa, más que en el candidato con discapacidad, debemos acudir para ofrecer servicios que interesen al empresario y debemos ofrecer soluciones a sus necesidades.

También destacó la labor de detective que debemos hacer en muchos casos, para encontrar un puesto de trabajo adecuado para los candidatos que presentan más necesidades de apoyo, y que es bueno conseguir permiso para hacer un recorrido por la empresa e investigar posibles nuevos puestos o la reestructuración de algunos existentes.

En general, la aportación más interesante fue la necesidad de introducirnos en los círculos y esferas de los empresarios. para consolidar y normalizar las relaciones de colaboración y participación del empresariado en nuestros proyectos y servicios, creando, estrechando y extendiendo los vínculos de todo tipo que beneficien la difusión del empleo con apoyo y la contratación de personas con capacidades diversas.

4. VIII Congreso Europeo de la EUSE: Belfast, Waterfront Hall, 14 y 15 de Junio, de 2007

Presidido por última vez por Mónica Wilson, la presidenta saliente de EUSE, y organizado por la NIUSE (*North Ireland Union of Supported Employment*), se ha celebrado con gran éxito de participación el 8º Congreso Europeo del Empleo con Apoyo, evento que promueve la EUSE cada dos años, para poder intercambiar avances, experiencias, instrumentos y nuevos planteamientos, que ayuden al progreso de las personas con discapacidad y a otros colectivos en su camino hacia la plena inclusión laboral y social.

El congreso nos ha deparado oportunidades únicas para entrar en contacto con otras realidades europeas del empleo con apoyo y con personas e instituciones de otras latitudes, ya que hubo representación de hasta 36 países distintos. Tuvimos ocasión de comprobar lo que sigue siendo válido siempre en este sistema de inclusión laboral y, también, lo que todavía está muy verde en Europa, en cuanto al desarrollo de este sistema.

Hubo una representación importante de ponentes de EEUU, cumpliendo con el acuerdo reciente firmado entre la APSE americana y la EUSE de cooperar mutuamente en los congresos que se organicen en América y en Europa, para contribuir al desarrollo del EcA en ambos continentes. Pudimos asistir, por ejemplo, a la ponencia de Michael Callahan, especialista en círculos de apoyo y en la inserción laboral de personas con discapacidades significativas. Fue una suerte poder contactar directamente con este experto y profundizar en su sistema conocido como "*customized employment*", que traducido es "empleo personalizado" o *empleo con apoyo "a medida"*, es decir,

(Continúa en la página 3)



Monica Wilson, presidenta de la EUSE.



(Viene de la página 2)

el empleo con apoyo de calidad.

El secreto de este sistema está en el proceso de negociación con el empresario, de tal manera que queden cubiertas sus necesidades, encontrando o reinventando un puesto de trabajo que se ajuste bien a las características del aspirante.

Para más información sobre el *empleo con apoyo "a medida"*, se puede visitar www.dol.gov/odep o contactar con Micallahan@aol.com.

Por otra parte, este tipo de congresos siempre tienen algún lado oscuro en que se pone de manifiesto lo mucho que queda por hacer todavía: por ejemplo, estamos lejos de tener los datos objetivos de la evolución del empleo con apoyo a nivel europeo, bien lo saben los ponentes españoles Dres. Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urries que, junto al británico Steve Beyer, han sido los primeros en presentar algunos datos comparables entre diferentes países europeos, pero con la frustración de haber obtenido una respuesta muy escasa de los propios miembros participantes en la junta directiva de la EUSE, lo cual no deja de ser incomprensible... Sea como fuere, habrá que continuar apoyando este estudio en el futuro, hasta conseguir una respuesta masiva y periódica de muchos más países, que permita analizar datos comparables y extraer conclusiones, para poder avanzar en el desarrollo del empleo con apoyo en Europa.

Para terminar, os diré que quien desee toda la información relativa a este 8º Congreso de la EUSE podrá encontrarla en breve en el website de la EUSE <http://www.euse.org>, donde, además, encontraréis todas las actas de las últimas reuniones de la JD y más información relativa a las diferentes asociaciones nacionales integradas en la EUSE.

5. Breve reunión de la JD de la EUSE: Belfast, 15 de Junio

Una vez finalizado el 8º Congreso, en la misma sala magna del Waterfront Hall, nos reunimos por primera vez la nueva junta directiva de la EUSE en la que únicamente se abordaron dos cuestiones: la primera fue la comprobación de que, según los nuevos estatutos de la EUSE, cada asociación miembro tiene un voto (no cada Estado), por tanto, en el caso de que ACTAS (la Asociación Catalana de Empleo con Apoyo) solicite formalmente su incorporación a la EUSE y sea admitida, entonces España dispondrá de dos votos en la junta directiva. El otro punto acordado fue realizar la próxima reunión de la junta directiva de EUSE en Edimburgo, a finales de Octubre.



Comentarios al Real Decreto 870/2007, de 2 de julio

Un escenario nuevo, tras la regulación del empleo con apoyo en España

Después de la publicación del Real Decreto 870/2007 en el BOE nº 168, de 14 de julio, se nos presenta en España un escenario nuevo para la práctica del *empleo con apoyo*. Mirándolo en positivo, hay que reconocer que el RD le da carta de ciudadanía a este sistema de inclusión laboral, hasta ahora inexistente en nuestra normativa laboral. Podemos decir como mínimo que a partir de ahora esta fórmula ya no es una utopía o algo promovido por idealistas risueños, sino que, al contrario, se reconoce por fin solemnemente al *empleo con apoyo* como "una de las medidas que por su trascendencia puede favorecer de modo más importante la inserción de las personas con discapacidad severa en el mercado de trabajo ordinario" (introducción del RD).

El RD hace, por tanto, un merecido homenaje al *empleo con apoyo*, no siempre bien reconocido en nuestro país, pero decididamente defendido por la AESE, desde hace más de tres lustros, y experimentado con éxito por numerosas organizaciones de todos los colectivos, que con imaginación y esfuerzo se sumaron a la innovación que planteaba este nuevo sistema de apoyo para la integración laboral de las personas con discapacidad.

Esperamos que en los presupuestos generales del Estado de 2008 se vea reflejado el *empleo con apoyo* en alguna de las partidas destinadas a promover la inclusión laboral de estas personas en el mercado ordinario de trabajo. Esto quiere decir que, a partir del año que viene, las CCAA recibirán un dinero finalista para financiar proyectos de *empleo con apoyo* que se desarrollarán en sus territorios, al igual que reciben dinero destinado a los centros especiales de empleo. Lo que vayan a hacer los gobiernos respectivos de las CCAA con ese dinero es, de momento, una incógnita, pero lo que es de esperar, en buena lógica, es que lo destinen a los programas de empleo con apoyo existentes y que, además, lo utilicen para promover nuevos proyectos y servicios de *empleo con apoyo*, en beneficio de las personas con discapacidad.

Por tanto, lo que parece previsible es que, a partir del año 2008, se podrán beneficiar en España muchas más personas del acompañamiento que ofrece esta técnica a quienes necesitan apoyo en su camino de inclusión en el mercado laboral ordinario. Este hecho, en sí mismo, es una gran noticia, porque afecta al derecho que tienen las personas a recibir apoyo, cuando decidan ejercer de ciudadanos activos, participando y contribuyendo a la sociedad, derecho que, desde ahora, se verá mejor protegido por este RD.

En el horizonte del paisaje no dejan de aparecer, sin embargo, ciertos nubarrones negros que amenazan con aguar la fiesta en el próximo futuro, por mencionar algunos, señalaremos: a) la limitación del seguimiento a un año, prorrogable a dos, elemento que entra en contradicción con los argumentos exhibidos en la introducción, cuando se explica precisamente que este sistema de acompañamiento individualizado va destinado a las personas con discapacidad que tienen mayores dificultades de inserción y que precisan tratamientos más intensos y diferenciados...; b) el no considerar subvención alguna para el tiempo previo a la contratación, cuando los candidatos están recibiendo apoyo para encontrar empleo, una etapa importantísima que condiciona todas las etapas posteriores; c) el hecho de que se negará el apoyo a un trabajador concreto con gran discapacidad, cuando lleve más de dos años, o 30 meses, como mucho, en programas de *empleo con apoyo*, después, se tendrá que defender él solo; etc.

(Continúa en página 4)

Estos y otros aspectos nos preocupan ya desde ahora y algo tendremos que hacer en el futuro para corregir estas deficiencias del RD, porque, centrándonos por ejemplo en el último nubarrón mencionado, ¿qué carácter integrador puede tener una norma que limita a dos años el apoyo que pueden recibir personas con grandes necesidades, en la comunidad abierta –donde todo suele ser más difícil-, cuando existen otras normas que ofrecen apoyo de por vida a esas mismas personas en los entornos protegidos –donde todo suele ser más fácil-? Si queremos que la integración laboral tenga éxito, no pongamos limitaciones al apoyo en las empresas de la comunidad, démosle a cada trabajador lo que necesite y cuando lo necesite.

Pero volviendo al escenario del *empleo con apoyo* en España, creo que éste va a cambiar –y está cambiando ya- por el número de agentes que decidirán desarrollar proyectos de esta naturaleza, desde organizaciones muy diversas: entidades sin ánimo de lucro, fundaciones, centros especiales de empleo, cooperativas de iniciativa social, instituciones públicas, e incluso las empresas mercantiles que lo deseen, y este último grupo supone una gran novedad para el escenario, ya que, con anterioridad al RD, esto

era impensable. Lo importante de esta realidad nueva es que, a partir de ahora, serán muchas más las instituciones que se dedicarán a ofrecer instrumentos de apoyo a las personas con discapacidad en las empresas, para que consigan un empleo y lo mantengan a lo largo del tiempo. Todos a una sumaremos energías y superaremos dificultades, para hacer realidad en España una línea de servicios de *empleo con apoyo* cada vez más floreciente.

La **Fundación Emplea** –que próximamente se va a constituir en nuestro país por iniciativa de la AESE, junto a otras entidades- se espera que ayude a mejorar el escenario general del *empleo con apoyo* en todos los territorios del Estado, contribuyendo a articular instituciones y recursos, aportando estímulos e instrumentos de formación para los nuevos profesionales encargados del apoyo y seguimiento de las personas en las empresas, impulsando proyectos de investigación y estudios que mejoren las tecnologías y la eficacia de los apoyos, etc. Sin duda, estamos asistiendo con ilusión al inicio de una nueva etapa prometedora para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. [F. Bellver]

Nuestras empresas: Una apuesta por la integración



Fomento de Construcciones y Contratas es un grupo empresarial formado por más de cien sociedades, que desarrolla su actividad en muy variados sectores. Ocupa una posición de supremacía entre las empresas constructoras y de servicios españolas, siendo líder europea en medio ambiente, con presencia en Argentina, Colombia, Estados Unidos, Egipto, México, Portugal, Reino Unido, República Dominicana y Venezuela. En la actualidad, la Delegación de Murcia cuenta con alrededor de 1300 trabajadores en múltiples servicios. En Cartagena tiene una planta de residuos, recogida de basura, limpieza viaria, limpieza de colegios y dependencias municipales, limpieza industrial y mantenimiento de parques y jardines. El servicio de parques y jardines lo forman actualmente 70 personas. Hoy entrevistamos al Jefe de la Contrata de Parques y Jardines en Cartagena, **Pedro Cifuentes Rosso**, quien está colaborando con la integración laboral de personas con discapacidad intelectual.

¿Cree Ud. que existe más sensibilidad hacia la integración de las personas con discapacidad intelectual, actualmente en el ámbito empresarial, que hace unos años? No sólo existe mayor sensibilidad, sino que esa sensibilidad se ha transformado en una realidad y forma parte prioritaria de la política de algunas empresas en este siglo XXI. Si a finales del siglo XX se asumía la importancia de conceptos como Gestión de Calidad, Medio Ambiente o Seguridad y Salud en el trabajo, actualmente es el momento de una concienciación en el compromiso social como estrategia empresarial..

¿A qué cree que es debida esta apertura hacia la integración, al auge del empleo con apoyo, a las ayudas existentes para las empresas, a una mayor concienciación social...? Creo que puede ser el conjunto de todo ello, es cierto que existe una mayor concienciación social, a todos nos toca de cerca y tenemos, incluso en un ámbito familiar la obligación de facilitar la vida a personas más desfavorecidas. Esa obligación personal se refleja en el ámbito empresarial en una responsabilidad social mejorando la imagen empresarial, sin duda la opción de empleo con apoyo es una interesantísima alternativa con muchas ventajas para todas las partes.

Sabemos que están apostando fuerte en su departamento, por la contratación de personas con discapacidad intelectual, un proyecto que comenzó en 2003 y que está obteniendo resultados satisfactorios. ¿En qué consiste? Tenemos implantada en el Servicio de Gestión y Mantenimiento de Parques y Jardines una política de Responsabilidad Social Corporativa, que trabaja disciplinas como Calidad, Medio Ambiente, I+D+i, Nuevas Tecnologías, Acción Social...; es en esta última disciplina donde creamos un protocolo para lograr la integración de personas con discapacidad intelectual. Comenzamos en el 2003 con la captación de personas con un perfil muy concreto, que tuvieran experiencia en jardines y como monitores de personas con discapacidad intelectual (Gracias a dos monitores a Paco Fructuoso y Andrés García ha sido posible este proyecto). Consiste en: *Información de los objetivos de nuestra iniciativa a los cargos intermedios y al resto del servicio, así como formación referente al cambio de mentalidad, sobre todo en la diversidad de capacidades que aportan estas personas, y en la integración, tanto por parte del personal incorporado como del resto de la plantilla. Toma de contacto con asociaciones involucradas con la integración laboral y elección de la modalidad más interesante. Firma de convenio para el Empleo con Apoyo, gestionado por ASTUS. Examinar y seleccionar perfiles para la incorporación a las posibles plazas vacantes. Adquisición de personas con discapacidad para ocupar contratos fijos en el servicio.*

¿Cuál fue su principal motivación? No lo se, supongo que el haber formado parte, hace años de ONGs como Caritas e Ingenieros sin fronteras, te da una perspectiva real, de la necesidad que tienen las personas mas desfavorecidas de una ayuda para seguir adelante. Lo más importante es tener cerca a personas que han dedicado su vida a formar a personas con discapacidad.

¿Cómo cree que ha afectado a las vidas de nuestros protagonistas? Tendríamos que preguntárselo a ellos, yo creo que bien, su sonrisa cuando trabajan los delata, sin duda están contentos, aunque en estos casos creo que es más importante lo que hemos recibido que lo que hemos dado.

¿Y ellos? ¿Han afectado de algún modo a la experiencia profesional de sus compañeros de trabajo? Aunque en un principio costó un poco de trabajo, todos han adquirido una gran responsabilidad en este aspecto, hemos conseguido un grupo mas concienciado y humanizado, los chavales contratados en este proyecto son, sin duda, un ejemplo de superación y un referente para sus compañeros. También ha sido positivo para nuestros grupos de interés, como nuestro cliente el Ayuntamiento de Cartagena, los ciudadanos, los proveedores etc.

(Continúa en la página 5)



(Viene de la página 4)

Cómo valora Vd. Su rendimiento profesional y sus aptitudes personales? He dejado de pensar en la palabra discapacitado porque, en su caso, es injusto. Pienso más en la definición de diversidad de capacidades, como el trabajo, el esfuerzo, la constancia, la superación, la sinceridad, etc. Conceptos que, aunque deberían ser normales en el ámbito del trabajo, en ocasiones no lo son. Estos trabajadores realizan tareas de alta profesionalización: segar, desbrozar, recortar setos, etc. Necesita de una diestra utilización de la maquinaria. Algunos de ellos realizan estas labores perfectamente. Qué decir de los demás trabajos de mantenimiento en un jardín. Además, transmiten de manera espontánea una pasión por las plantas muy entrañable, cualidad necesaria para un buen jardinero.

¿Ha tenido apoyo por parte de la Dirección de la empresa? FCC tiene una Política de Responsabilidad Social muy clara en la integración laboral del discapacitado, no podemos olvidar también a la Fundación Esther Koplowitz, que mantiene una preocupación constante por los menos favorecidos... Sendas directrices corporativas se extrapolan a la delegación de Murcia-Almería; su director D. José Alcolea Heras, desde el departamento de RRHH, gestionado por D. Florencio Martínez Sánchez, prioriza todas las iniciativas al respecto, haciendo de ellas una herramienta de concienciación que se transmite a todo el grupo humano.

¿Cuál es el balance que hace de esta experiencia de integración? ¿Tiene planes a largo plazo? El balance es más positivo de lo que podíamos pensar al comienzo de este proyecto en todos los aspectos, la política establecida debe de tener una trazabilidad y continuar creciendo. Desde un ámbito personal y profesional creo que todavía queda mucho por hacer. Yo voy a luchar en el ámbito de la Gestión Municipal (en Parques y Jardines u otro servicio) en la obligación de que en los pliegos de condiciones se exija una política en Responsabilidad Social Corporativa clara y que en los concursos públicos se valoren iniciativas empresariales como la integración laboral de las personas con discapacidad.

Conocía la metodología del Eca? No, en el protocolo anteriormente mencionado existe un antes y un después con la aparición de ASTUS y la opción de empleo con apoyo. Agradecer de corazón al grupo humano de orientación e Integración Laboral de ASTUS, sin los que este proyecto no hubiera sido posible.

Le parece que esta metodología realiza una labor importante en la integración de personas con discapacidad? Creo que es una metodología con un margen de error mínimo, se trabaja desde todos los puntos prioritarios realmente importantes, como la propia persona, su familia, la empresa; este trabajo se realiza de forma muy constante con una mezcla de sensibilidad y naturalidad que hace realmente fácil lo difícil, que una persona con discapacidad termine trabajando en una empresa, integrándose en el ambiente profesional, conviviendo perfectamente con los demás, y consiguiendo una autonomía que repercute favorablemente en su vida familiar.

Nuestros trabajadores. ¿Quién no conoce a estos jardineros, en Cartagena?



Domingo y Paco,, en su trabajo

Entrevista a trabajadores con discapacidad en Fomento de Construcciones y Contratas

Estos trabajadores han conseguido, junto a sus encargados, mejorar notablemente el aspecto de los parques, donde trabajan como jardineros y, también, el humor de sus compañeros. Pedro fue el primero que consiguió un contrato en FCC. Es alegre y le encanta bromear, y abrió un hueco en la empresa, haciendo ver a sus jefes y compañeros que no era mala idea contratar personas con discapacidad intelectual, siempre que se hiciera con la metodología del empleo con apoyo. Muy al contrario, la idea era estupenda, porque después, la empresa contrató a Domingo y Paco, dos grandes trabajadores. Este año FCC cuenta también con Antonio y Clemente. Todos ellos tenían ya experiencia como peones de jardinería, puesto que llevaban tiempo trabajando en las brigadas de jardinería de Astus- Prolam. Mediante el Servicio de Empleo de Astus contactaron con FCC. El jefe de la Contrata de Parques y Jardines de Cartagena, Pedro Cifuentes, se interesó mucho por la contratación anual de una o dos personas, provenientes de la Asociación. Y dicho y hecho; día a día demuestran una capacidad de trabajo envidiable y un sentido de la responsabilidad fuera de lo común. Aunque trabajan en distintos puntos de la ciudad, hoy hemos conseguido reunirlos para hacerles una entrevista

Entrevistador: ¿Cuáles son vuestras funciones? Responden entre todos: Limpieza general y mantenimiento de parques, utilizar la sopladora, barrer, recortar, quitar hierba, abrir y cerrar los riegos, regar,...

E: ¿Habéis aprendido algo nuevo desde que estáis trabajando aquí? Clemente, que es muy hablador, nos comenta que él ha aprendido dónde están los goteos, a abrirlos y cerrarlos, soplar, recortar, a ayudar a los compañeros y a plantar. Antonio ha aprendido a abrir los riegos; Pedro y Domingo, por su parte, dicen que ha aprendido a relacionarse con la gente; y Paco comenta, que además de aprender algunas pequeñas tareas, como poner la bomba de riego, etc., nota la diferencia entre las brigadas de Prolam y esta empresa: "aquí no estamos en el colegio".

E: ¿Qué os parece vuestro nuevo trabajo? ¿Os sentís valorados como trabajadores? El nuevo trabajo les encanta a todos. En cuanto a si se sienten valorados, todos dicen que sí, muy valorados. Clemente y Domingo me comentan que los compañeros y encargados les dicen que trabajan muy bien. Paco, muy serio: "aquí todos somos iguales".

E: ¿Os lleváis bien con vuestros compañeros y encargados? La respuesta de todos es un rotundo Sí

E: ¿Qué cambios se han producido en vuestras vidas desde que estáis trabajando en una empresa normalizada? Pedro: Tengo más dinero para ayudar en mi casa y, además, puedo ahorrar.

Paco: ¡J---, billetes! Además, ya no estoy en un colegio.

Clemente: Me relaciono muy bien con la gente. Antes me llevaba mal con los compañeros y ahora, no.

Domingo: Me ha cambiado el futuro. Tengo más dinero y nuevos compañeros. Ahora puedo pensar en comprarme una casa.

Antonio: Los "cuartos".

E: ¿Cuáles son vuestros planes de futuro, a corto y medio plazo? Clemente y Domingo se quieren sacar el carné de conducir, Antonio, de momento, se conforma con comprarse ropa. Paco se quiere comprar un coche ciclomotor y Pedro dice que en breve va a empezar a buscar, para comprarse una casa.



Asociación de Autogestores Entzun Gure Nahia

La asociación de autogestores de personas con discapacidad intelectual Entzun Gure Nahia, nace en el año 1996 a partir de un grupo de autoayuda vinculado a la Fundación Síndrome de Down del País Vasco contando con 8 miembros. En el 2004 nos registramos como asociación en el Gobierno Vasco debido a la necesidad de Autogestión para reivindicar el espacio que nos corresponde en esta sociedad. Hoy ya contamos con 17 asociados y estamos a la espera de que se incorporen nuevos/as.



Nuestra finalidad:

El grupo de Autogestores se formó para que las personas con discapacidad intelectual adquieran un papel activo en la sociedad a través de la autogestión, autodefensa y auto-representación de su colectivo y de ellos mismos en la sociedad.

Nuestros objetivos:

- ☞ Solucionar los conflictos interpersonales
- ☞ Adquirir habilidades de comunicación
- ☞ Alcanzar mayor autonomía personal y social.
- ☞ Aumentar las posibilidades de hablar y decidir por nosotros mismos.
- ☞ Ayudarnos a tomar decisiones en nuestra vida cotidiana.
- ☞ Debatir sobre asuntos que nos son propios.
- ☞ Aprender a participar en la vida asociativa.
- ☞ Conocer y defender nuestros derechos.
- ☞ Orientación, información, etc. de una persona de apoyo para temas puntuales.

Las actividades desarrolladas en el grupo son fundamentalmente divulgativas y reivindicativas:

- ✦ Sesiones de autoayuda
- ✦ Charlas en centros educativos, otras asociaciones...
- ✦ Reuniones semanales de grupo
- ✦ Encuentros con otros grupos de Autogestores del Estado y de otros países.
- ✦ Presencia en los medios dando nuestra opinión sobre temas de actualidad, reivindicando nuestros derechos en la sociedad y siendo parte activa de la misma como ciudadanos válidos que somos.



Necesidad de ayuda económica para el sostenimiento de la asociación

Como asociación joven, y de jóvenes que somos, necesitamos de ayuda externa económica, para poder facilitar nuestro sostenimiento y desarrollo, de tal forma que podamos mantener una persona de apoyo, asistir a congresos de autogestores, dar charlas en centros educativos y en otras asociaciones,... tal y como se recogen los objetivos.

Si queréis poneros en contacto con nosotros en nuestra dirección es: www.entzungenahia.com

TERCERA PROMOCIÓN del Curso básico de empleo con apoyo ON-LINE



Este Curso -que es una iniciativa pionera en España por el empuje de la AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), ante la necesidad de formar a nuevos profesionales en este campo, y de FEAPS-MURCIA, por su visión avanzada y por su compromiso histórico con este sistema de inclusión laboral- está diseñado para profesionales interesados en aplicar con calidad el Empleo con Apoyo.

El curso es impartido y conducido por dos profesionales de AESE, con amplia experiencia en la aplicación de este sistema. El contenido es amplio e intenso, consta de doce unidades didácticas, que representan una exigencia de 100 horas teóricas y 100 prácticas, distribuidas en un temario que contempla todas las fases del empleo con apoyo y los procedimientos de seguimiento individualizado. Se puede encontrar en el sitio web www.feapsmurcia.org. Esta actuación cuenta con la colaboración y con el apoyo total de la AESE, desde donde alabamos la iniciativa de FEAPS-Región de Murcia, con cuya entidad se han ampliado los acuerdos de colaboración, para que este curso se pueda impartir en sucesivas promociones a los profesionales interesados, de España y de Latinoamérica, que no puedan asistir a los cursos presenciales que imparte la AESE normalmente.

A partir del mes de **Noviembre de 2007**, se pondrá en marcha la **tercera promoción** de este curso.

Para más información, pueden dirigirse por e-mail a la secretaría de cursos de AESE: aese.cursos@gmail.com



Reunión de trabajo de los socios de la AESE



Los días 8 y 9 de junio, se realizó en Madrid una reunión de trabajo entre los socios de la AESE, con la finalidad de analizar su funcionamiento y mejorar su eficacia mediante nuevas propuestas y priorizando medidas concretas que contribuyan a extender los programas de empleo con apoyo y fortalezcan la imagen de la asociación.

El trabajo conjunto que se llevo a cabo, entre los 21 participantes, pertenecientes a distintas entidades y servicios de EcA, fue muy fructífero puesto que se diseñaron cuatro líneas importantes que enmarcan todas las actividades propuestas. Concretamente,

estas líneas se centraban en: (1) mejorar la eficacia de la gestión mediante la elaboración de un plan estratégico; (2) incrementar la coordinación interna y el intercambio de información mediante el uso de plataformas on-line; (3) desarrollar estándares de calidad a través de la realización de protocolos adecuados y potenciando la investigación; (4) mejorar la presencia y posicionamiento social de la AESE dentro de la sociedad en general, y dentro del ámbito de la discapacidad en particular.



AESE. Misión y estrategia

Misión. La AESE tiene como misión impulsar el desarrollo del *Empleo con Apoyo* en España, para que cada vez sean más las personas con discapacidad que, aun teniendo limitaciones significativas, puedan acceder con éxito al mundo laboral integrado, y, con ello, puedan ser reconocidos en la práctica como ciudadanos con todos sus derechos.

Estrategia. La AESE pretende cumplir con su misión:

- Asesorando a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de Empleo con Apoyo o para que puedan resolver problemas de funcionamiento.
- Formando y contribuyendo a la actualización de nuevos equipos entusiastas en esta línea de integración laboral.
- Fomentando la autodeterminación y la autoprotección de los propios usuarios, apoyando sus iniciativas en este sentido.
- Ofertando instrumentos a sus socios para evaluar la calidad de los servicios o para reunir y difundir información.
- Trabajando en la elaboración de propuestas de cambio normativo que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sistema regular de trabajo.
- Participando en el movimiento europeo de desarrollo del Empleo con Apoyo (EUSE, ERISE, Iniciativas de la Comisión Europea, etc.).
- Conectando gente y organizaciones (usuarios, padres, profesionales, empresarios, entidades privadas y públicas) y creando en la sociedad española una "cultura" del Empleo con Apoyo y del Empleo Integrado.



Edición: Octubre, 2007. Número 2. (Vol.1)

Secretaría: AESE
Plaza Nueva, 5, 1º izq.
48005 Bilbao.
Bizkaia
Teléfono: 944790284 - Fax: 944163544
Correo: fsdown@downpv.org
aese@infonegocio.com

Coordinación:
Valentín Navarro
Francesc Serra



Empleo con Apoyo supone:

"La consecución de un empleo competitivo en entornos normalizados, para aquellas personas que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, empleando técnicos de apoyo preparados adecuadamente y fomentando la instrucción sistemática, el desarrollo y la adaptación laboral, así como los servicios de seguimiento, entre otros." (p. 180)

Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. & Barcus, J. J. (1987); *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities.* Baltimore: Paul H. Brookes.

Hazte socio, comparte con nosotros nuestros objetivos, accediendo a nuestra página web en

www.empleoconapoyo.org

