



Co-funded by
the European Union

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

VET4ALL



Apoyo a los estudiantes internacionales
de Erasmus+ con discapacidad: la perspectiva
de la organización de acogida (la empresa)





Contenido

1	Sobre el proyecto y los objetivos del informe	3
2	La discapacidad en cifras, o la prevalencia del fenómeno	4
3	Tipos de discapacidad	7
3.1	Personas sordas y con dificultades auditivas	8
3.2	Personas ciegas y con deficiencias visuales	9
3.3	Discapacitados físicos	10
3.4	Personas con trastorno del espectro autista (TEA)	11
4	Identificación de buenas prácticas	12
5	Conclusiones y recomendaciones	16
6	Referencias	18

Sobre el proyecto y los objetivos del informe

El proyecto VET4ALL (2021-1-PL01-KA210-VET-000034602) fue un proyecto de asociación estratégica en el ámbito de la formación profesional ejecutado entre diciembre de 2021 y noviembre de 2023 en una asociación de cinco entidades.

LÍDER: Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Bystrzycy Kłodzkiej (Polonia)

SOCIOS: Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità (Italia)

Dobre Kadry Centrum badawczo-szkoleniowe Sp.z o.o. (Polonia)

Asociación Mundus – Un Mundo a Tus Pies (España)

Universidad de Ciencias Aplicadas del Sudeste de Finlandia XAMK (Finlandia)

El principal objetivo del proyecto era reforzar las organizaciones de envío, acogida e intermediarias en la realización de actividades de formación profesional en las que participen estudiantes con discapacidad de escuelas técnicas. El proyecto elaboró cuatro mini-informes dedicados a apoyar a diferentes grupos implicados en proyectos de movilidad de estudiantes. Los grupos destinatarios del proyecto eran: las escuelas técnicas, los profesores y personas acompañantes, las instituciones que ofrecen apoyo en organizar los viajes de prácticas de los estudiantes y las empresas que acogen a estudiantes en prácticas, en el marco de Erasmus+.

Este informe está dedicado al apoyo a los estudiantes internacionales de Erasmus+ con discapacidad desde la perspectiva de las empresas que se ofrecen a acoger estudiantes. Dado que la bibliografía suele mostrar una fuerte correlación positiva entre el conocimiento de las cuestiones relacionadas con la discapacidad y la disposición a trabajar con personas de este colectivo, hemos dedicado mucho espacio en el informe a caracterizar diferentes tipos de discapacidad. De este modo, queríamos mostrar la diversidad de las personas con discapacidad y ayudar a comprender su comportamiento y sus necesidades en el lugar de trabajo. También hemos querido „desmitificar” por así decirlo la discapacidad, reducirla a un aspecto de la vida normal.

La discapacidad en cifras, o la prevalencia del fenómeno

Según datos de Eurostat, casi el 25% de los ciudadanos de la Unión Europea (24,7%) mayores de 16 años son personas con alguna limitación o limitaciones graves. En cifras absolutas, se trata de **al menos 110 millones de personas**. Según estimaciones mundiales, el número de personas con discapacidad supera los mil millones, es

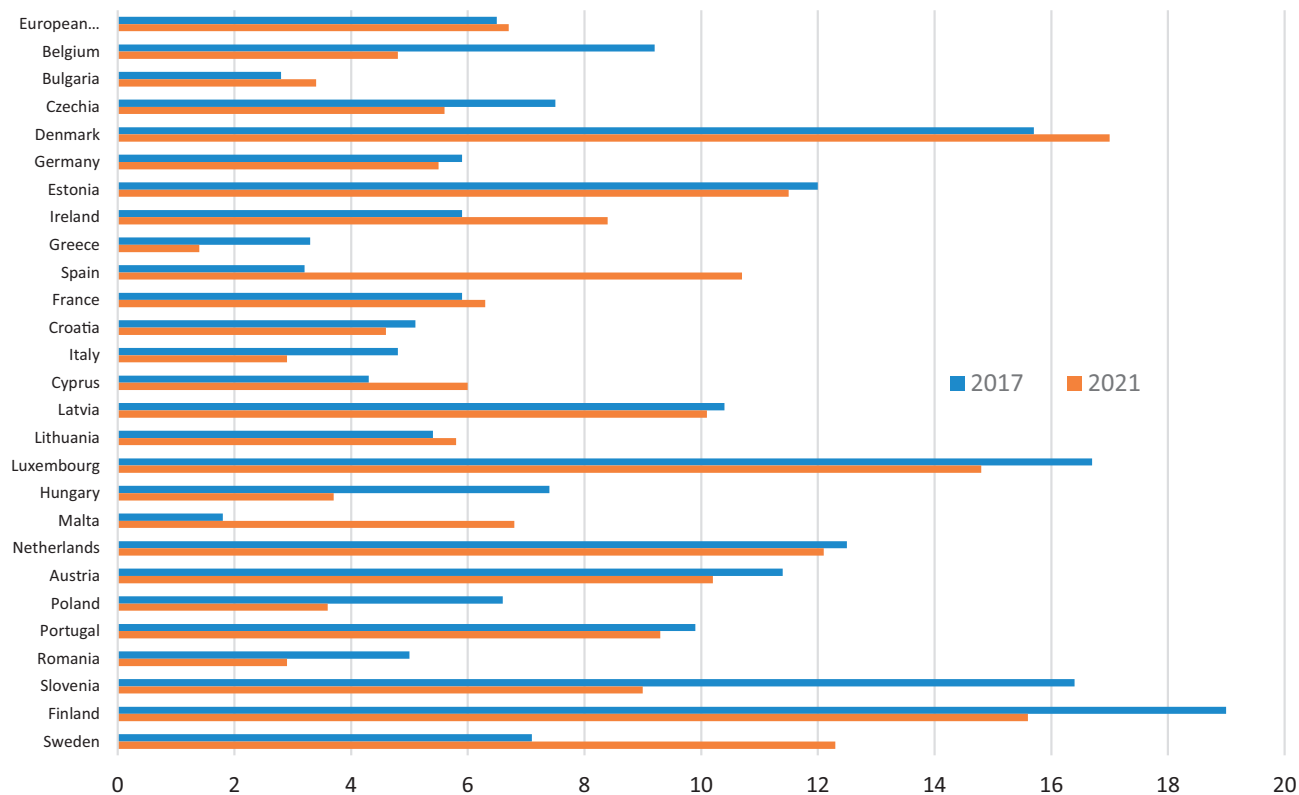


Figura 1. Limitaciones autopercibidas de larga duración en las actividades habituales debido a un problema de salud. Edad: 16–19 años. Algunas o graves (%)

Fuente: Eurostat. Nota: debido a la falta de datos sobre Eslovaquia en 2021, la cifra no incluye información sobre este país.

decir, el 15% de la población mundial. La Figura 1 presenta estadísticas que muestran el porcentaje de personas de 16 a 19 años en cada país de la UE con diversos tipos de dificultades (algunas o graves), mientras que la Figura 2 – datos relativos sólo a las personas con limitaciones graves. Por término medio en la Unión Europea, aproximadamente el 6,5% de los estudiantes potenciales de FP experimentan dificultades. Esto significa que, **de media, 1 de cada 15 estudiantes** pertenece a este grupo.

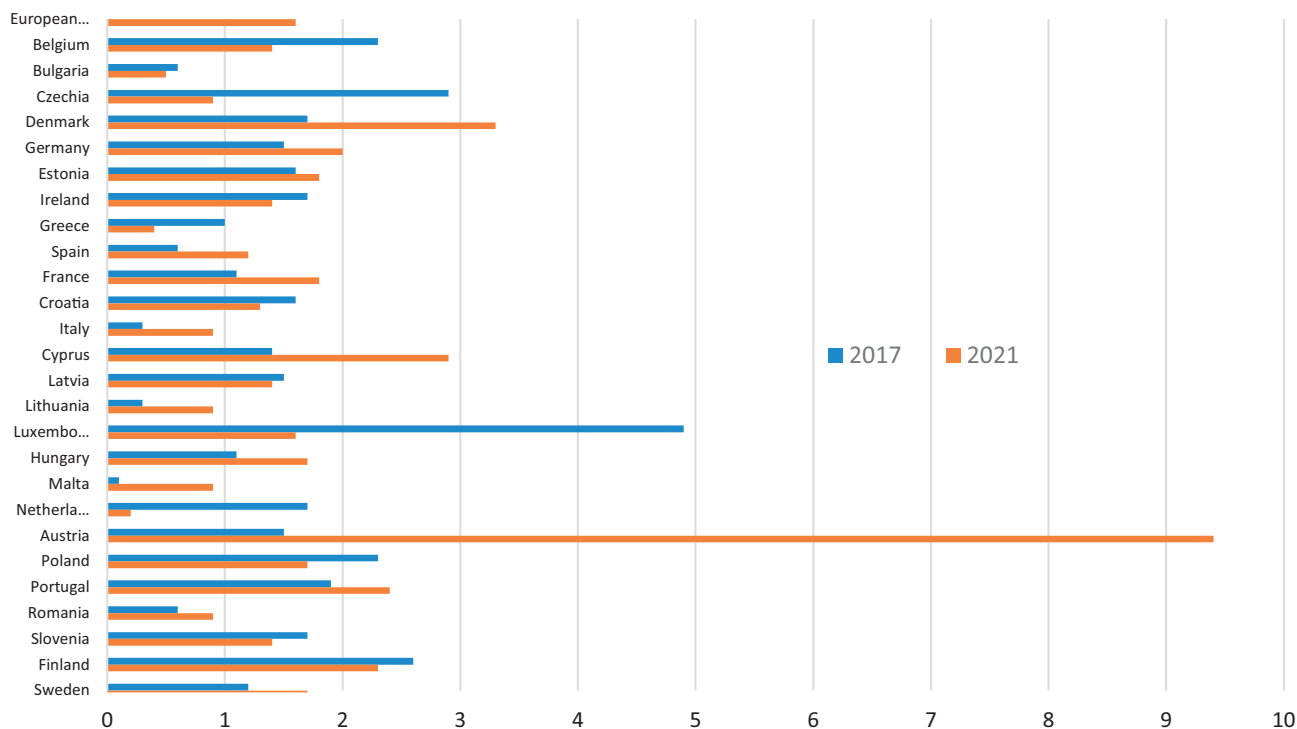


Figura 2. Limitaciones autopercibidas de larga duración en las actividades habituales debido a un problema de salud.
Edad: 16–19 años. Graves (%)

Fuente: Eurostat. Nota: debido a la falta de datos sobre Eslovaquia en 2021, la cifra no incluye información sobre este país.

Los datos presentados en las figuras 1 y 2 muestran que cada vez hay más probabilidades de encontrarse con una persona o personas con discapacidad en un grupo de estudiantes que participan en un período de prácticas internacional. Estos son los encuentros para los que ambas partes deben estar preparadas -tanto el estudiante con

discapacidad como la institución de acogida-, las organizaciones intermediarias que facilitan la organización de las prácticas y las empresas donde se realizan las prácticas. Una buena preparación de los empresarios garantiza un alto nivel de apertura a las necesidades de las personas con discapacidad, es decir, disposición a emplearlas y a cooperar con ellas, lo que constituye un requisito previo para la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Es difícil encontrar en la literatura una respuesta a la pregunta de qué determina las actitudes de los empresarios y de los posibles compañeros de trabajo, y cómo aumenta la apertura hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin duda, lo que hay que tener en cuenta en primer lugar son los factores internos de la empresa sobre los que pueden influir los empresarios, como **los conocimientos y la experiencia difundidos** en relación con la contratación y el trabajo con personas con discapacidad, la cultura de la organización y la infraestructura adaptada a las necesidades de las personas con distintos tipos de discapacidad. Sin embargo, la cultura de una organización determinada también se ve influida por factores externos a la empresa, como las soluciones jurídicas y los patrones culturales popularizados en una sociedad determinada (Hofstede, Hofstede y Minkov, 2010; Meyer, 2010). En este informe, nos hemos centrado en lo que consideramos más importante y universal: la difusión de conocimientos sobre los distintos tipos de discapacidad y la identificación de buenas prácticas en este ámbito. A la hora de presentar el problema, nos basamos en los modelos desarrollados en el proyecto *Go4Diversity* del FSE¹, cuyo objetivo era aumentar la motivación de los empresarios para contratar a personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.



1. El proyecto Go4Diversity (nº POWR.04.03.00-00-0039/18) se ejecutó en el marco de una asociación polaco-belga-sueca y fue financiado por el Fondo Social Europeo. Más información: www.dobrekadry.pl

Tipos de discapacidad

Según los resultados de la investigación sobre la percepción de la discapacidad en el espacio público, para la mayoría de la población de cualquier país la discapacidad se asocia a una silla de ruedas. ¿Por qué? Probablemente porque la asociamos con un símbolo de silla de ruedas que marca las plazas de aparcamiento dedicadas a personas con discapacidad. O quizá porque las personas en silla de ruedas son las más visibles. Pero lo cierto es que estamos rodeados de personas con distintos tipos de discapacidad: con problemas motores, sensoriales o cognitivos, o con problemas derivados de enfermedades raras. Por ello, merece la pena conocer las especificidades de los distintos tipos de discapacidad -al menos en pocas palabras-, que se han presentado en la Tabla 1. Hay que recordar que, independientemente del tipo de discapacidad, la **apertura empieza en la mente**. La discapacidad es una característica de una persona determinada – igual que el color de sus ojos, su pelo o su piel; y no su defecto.

Cuadro 1 Tipos de discapacidad

INTELLECTUAL	POR ENFERMEDAD MENTAL	SENSORIAL		MOTOR	ENFERMEDADES CRÓNICAS
Reducción del rendimiento intelectual	Funcionamiento social reducido: trastornos del equilibrio nervioso y emocional, así como de la salud mental.	Falta, daño o deterioro de las funciones sensoriales Trastornos		Habilidades motoras reducidas	Enfermedades caracterizadas por una larga duración y una lenta progresión de las lesiones.
		Audición	Vista		

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación vigente.

La discapacidad requiere un planteamiento individualizado. Lo que un grupo percibe bien puede ser una barrera importante para otros. ¿Por qué? Porque todo depende de las necesidades específicas de cada persona. En las siguientes subsecciones, hacemos recomendaciones sobre cómo tener en cuenta las necesidades de los estudiantes con determinados tipos de discapacidad.

3.1

Personas sordas y con dificultades auditivas

Conviene recordar que **las personas sordas no están privadas de la capacidad de hablar** y que utilizar un lenguaje no verbal no significa ser incapaz de comunicarse. Algunas personas hipoacúsicas utilizan el lenguaje verbal, mientras que otras utilizan el lenguaje de signos. También hay personas que son capaces de leer los labios del interlocutor, o simplemente utilizan la escritura. A veces el lenguaje hablado que utilizan puede ser difícil de entender; por eso, si hay algo que no entiendes, pídeles que repitan lo que han dicho, utiliza gestos o escribe un mensaje. Cuando hables con una persona sorda o con dificultades auditivas, mírala e intenta hablarle clara y lentamente. No grites ni levantes la voz. En lugar de eso, intenta establecer **la forma más adecuada de comunicarte**. Si quieres que alguien preste atención a lo que quieres decirle, levanta o agita la mano, o dale un golpecito en el hombro. Puedes utilizar una señal luminosa (por ejemplo, en una sala de producción), también en situaciones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Cuando hables con una persona sorda, mírala de frente, pero no realices ninguna otra actividad (como teclear en un ordenador o pasear por la habitación). Evite tener una fuente de luz potente a sus espaldas: es su cara la que debe ser totalmente visible para su interlocutor. Cuando te comuniques con una persona con problemas de audición, asegúrate de que la acústica de la sala es buena: intenta eliminar cualquier ruido innecesario que dificulte la comprensión de su habla y háblale a un ritmo normal, no demasiado rápido, pero tampoco demasiado lento. Cuando mantengas una conversación con un grupo de personas, asegúrate de que todos tienen la oportunidad de hablar sin interrupciones. Evite la comunicación telefónica, ya que puede resultar muy difícil para las personas con problemas de audición. En su lugar, utilice mensajes de texto.



Quando hables con una persona sorda o con dificultades auditivas, no te tapes la boca.

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.2

Personas ciegas y con deficiencias visuales

Las personas con deficiencias visuales pueden experimentar una amplia gama de problemas de visión: algunas tienen un campo visual estrecho, mientras que otras ven borroso; algunas personas son capaces de distinguir luces y sombras, mientras que otras no pueden distinguir colores concretos. Muchos tienen un buen sentido de la orientación y son capaces de orientarse en entornos familiares. Por lo general, las personas ciegas o con deficiencias visuales sienten la presencia de otras personas a su alrededor o las ven, pero pueden no darse cuenta de que su interlocutor permanece fuera de su zona de contacto. Para llamar la atención de una persona así, intenta tocarle el hombro, diciendo siempre quién eres y cuál es tu función (por ejemplo, eres un colega, un jefe o un guardia de seguridad). Una persona ciega debe poder **explorar a fondo el lugar en el que va a vivir o trabajar**: hay que guiarla por él y permitirle que se familiarice con él. También es necesario informarles de cualquier equipo que cambie de ubicación. Un aprendiz o empleado con discapacidad visual debe ser informado de los cambios que se produzcan en su entorno, y no se debe cambiar de sitio en ningún equipo sin comunicárselo. No coloque objetos en los pasillos, no cambie de sitio las cosas en su escritorio y no cuelgue objetos que sobresalgan de las paredes a la altura del cuerpo. Al entrar en una habitación, señale su presencia, y haga lo mismo cuando vaya a salir. Cuando asistas a una persona ciega, procura utilizar el mayor número posible de mensajes verbales, por ejemplo, informándole de los obstáculos en el camino, describiendo la habitación. Las personas con deficiencias visuales pueden necesitar una letra más clara y grande o letras que contrasten, una pantalla más grande o mejor iluminación (no demasiado brillante). Los contrastes en el entorno, como el color de la puerta en contraste con las paredes o los interruptores de la luz, también desempeñan un papel importante. **Antes de prestar cualquier tipo de ayuda, pregúntales siempre si la necesitan y, en caso afirmativo, de qué forma.**



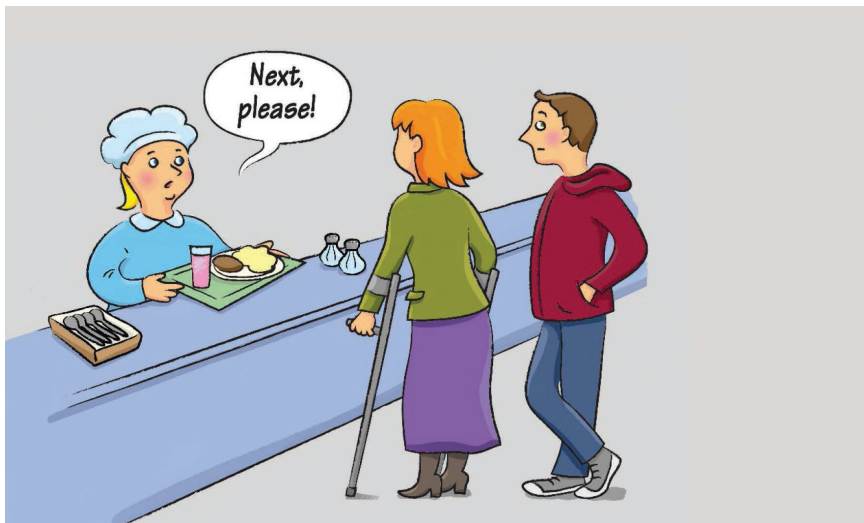
Antes de ayudar, pregunta si la persona necesita ayuda y de qué tipo.

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.3

Los discapacitados físicos

Las personas con discapacidades físicas suelen ser las que utilizan sillas de ruedas, muletas o prótesis, pero algunas de ellas también padecen artritis, esclerosis múltiple, enfermedades de la columna o baja estatura. Los usuarios de sillas de ruedas pueden tener discapacidades muy distintas con necesidades diferentes que pueden requerir diversos tipos de instalaciones. Sin embargo, lo que necesitan en primer lugar es espacio adecuado para ellos, paso libre en las zonas de circulación y espacio suficiente alrededor del coche en el aparcamiento. Cuando interactúes con una persona en silla de ruedas, no toques su silla ni pongas tus pertenencias sobre ella. Cuando hables con ellos, intenta mantener el contacto visual (por ejemplo, es buena idea sentarse en lugar de estar de pie). Recuerda que los usuarios de sillas de ruedas no pueden llegar a todas partes, por lo que debes colocar el mayor número posible de objetos necesarios al alcance de sus manos. **No basta con tener un ascensor en el edificio:** no hay que olvidarse de otros elementos de la infraestructura, ya que lo que parece poco problemático para las personas sin discapacidad (por ejemplo, un pequeño escalón) puede suponer un serio obstáculo para una persona con problemas de movilidad. Una persona que camine con muletas o un bastón puede necesitar pasamanos adicionales. Por último, pero no por ello menos importante, no inicies una conversación con ellos estando de pie: asegúrate siempre de que tanto tú como tu interlocutor adoptáis una postura cómoda.



Las soluciones que son buenas para unos pueden convertirse en una pesadilla para otros.

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.4

Personas con trastorno del espectro autista (TEA)

El término „espectro” hace referencia a la distinta gravedad e impacto en el funcionamiento de los principales síntomas: dificultades para establecer y mantener relaciones sociales, comunicación verbal y no verbal, patrones repetitivos de comportamiento, actividades e intereses. Los TEA son un conjunto diferenciado de trastornos que suelen ir acompañados de otros problemas, siendo la ansiedad el más común. A pesar de las dificultades, las personas con TEA necesitan el contacto social y entablan relaciones, especialmente con personas conocidas. Se sugiere que tengan una persona en la oficina/empresa a la que puedan dirigirse con preguntas y problemas. Cabe señalar que estas personas **tienden a apegarse a ciertas normas**, rituales e incluso patrones. A menudo no entienden las metáforas, los atajos mentales, algunos gestos o mensajes no verbales. Por ejemplo, si terminas una reunión con una persona así, tienes que decirlo explícitamente. Cuando plantees una tarea, utiliza palabras sencillas y claras, por ejemplo: „Esto es un conjunto de datos, organízalos en una tabla y analízalos”. En las interacciones sociales, es **útil tener en cuenta las diferencias específicas en cuanto a la búsqueda y el mantenimiento del contacto**, así como la sensibilidad a los estímulos (por ejemplo, si alguien es reservado, pasivo, activo, hipersensible o hiposensible). Para facilitar que un aprendiz/empleado con TEA funcione como parte de un equipo, es importante conocer sus patrones específicos de comportamiento y comunicación, y adaptar tu estilo a sus capacidades y necesidades.



*Somos diferentes,
respetemos las diferencias
individuales en nuestras
interacciones.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

Identificación de buenas prácticas

Cada vez se habla más en Europa de la necesidad de garantizar la plena accesibilidad a las personas con necesidades especiales. Sin embargo, a menudo tendemos a equiparar la falta de accesibilidad con las barreras arquitectónicas, olvidando que no basta con eliminarlas. Lo más difícil de cambiar es la mentalidad de las personas. La bibliografía suele destacar que los empresarios que tienen experiencia de trabajo o convivencia con personas con discapacidad son mucho más propensos a contratar a personas con discapacidad, o más incluso a personas con discapacidad. ¿Por qué? Porque saben más sobre la discapacidad; saben que las personas con determinadas deficiencias son buenos empleados, y que merece la pena confiar en sus habilidades y competencias más que en sus limitaciones físicas. No hay que subestimar el papel que desempeñan los compañeros de trabajo a la hora de contratar o trabajar con personas con discapacidad: sin su apertura a la alteridad o a la atipicidad, y su plena aceptación en el equipo, es mucho más difícil para quienes son realmente „atípicos” vivir y funcionar en un determinado lugar de trabajo. Conviene tener en cuenta que **cuanto más se conoce el fenómeno de la „discapacidad”, mayor es la apertura hacia él**. A continuación se exponen las opiniones de varias organizaciones con las que nos reunimos durante el proyecto, que muestran lo fácil que puede cambiar la actitud hacia la discapacidad y lo sencillo que es garantizar en la práctica que las personas con discapacidad estén plenamente incluidas en el equipo.



“Una empresa multinacional”

Sin duda, a la hora de elegir al mejor candidato, hay que centrarse en sus capacidades y ambiciones profesionales, mientras que las adaptaciones del puesto de trabajo pueden ser el siguiente paso. Mantuvimos una conversación sincera sobre qué ajustes necesitaría un empleado para desarrollar todo su potencial, durante la cual se disiparon algunas de las dudas. No intentamos imaginárnoslo ni fingir que sabíamos más, simplemente hicimos preguntas. El director del departamento informó a sus empleados sobre su nuevo compañero, su función y también sobre el hecho de que utilizaba una silla de ruedas. Les habló de todo lo que había que hacer y lo que no (por ejemplo, ¿es correcto decir „vamos a comer algo“?). La preparación duró una semana, durante la cual los empleados pudieron hacer preguntas sobre la cooperación con un compañero discapacitado. Todos los consejos que recibimos del empleado nos permitieron preparar su lugar de trabajo y también crear un ambiente de diálogo franco y abierto. En caso de duda, es aconsejable buscar ayuda en una organización especializada en el apoyo profesional de personas con un determinado tipo de discapacidad, porque tienen amplia experiencia en ello y siempre pueden dar algún consejo útil. Las preguntas o dudas deben consultarse con especialistas o expertos experimentados, o con la propia persona discapacitada. Los empresarios deben estar libres de estereotipos. Deben centrarse en el valor que un nuevo empleado aporta a su organización y apoyarle para que lo aproveche al máximo. La cultura de la organización no carece de importancia. En nuestra empresa, hacen todo lo posible por garantizar la „diversidad“. Incluso cuando se hace algo tan aparentemente pequeño como una presentación, se ve bien cuando participan en ella personas diferentes (por ejemplo, mayores y jóvenes, con distinto color de piel, sin discapacidad y con discapacidad). También organizan una formación anual sobre normas corporativas relativas, entre otras cosas, a la apertura y la no discriminación.

“Oficina de la autoridad responsable“

En primer lugar, debemos comprender y aceptar el hecho de que estamos rodeados de personas con necesidades especiales, por las que el empresario debe hacer todo lo posible para que se sientan cómodas y puedan desarrollar eficazmente su potencial. Es obvio que un puesto de trabajo para una persona con problemas de movilidad debe ajustarse a este tipo de disfunción. En cambio, una persona con discapacidad visual necesita programas informáticos adecuados y un entorno agradable en el puesto de trabajo. Es mejor que un posible empleado determine sus propias necesidades por sí mismo. Los compañeros de trabajo que comparten la sala con una persona así se dan cuenta rápidamente de que es un ser humano valioso, y a menudo determinan por sí mismos las normas de ayuda y cooperación. En el caso de la Oficina, las ofertas de empleo dan preferencia a las personas con certificado de discapacidad. El empresario no debe tener miedo de nada. Una persona con discapacidad que se enfrenta a un reto en un entorno desconocido suele ser lo suficientemente aprensiva, y si a esto se añade la aprensión del empresario, no cabe esperar más que malentendidos. En lugar de tener miedo a contratar a personas con discapacidad, pregúnteles qué esperan del puesto y de sus nuevos compañeros. Esto les ayudará sin duda a aprovechar al máximo su potencial. El empresario también debe ser consciente de las capacidades psicofísicas de una persona que lucha contra alguna disfunción. Contratar a una persona con discapacidad suele ayudar al equipo a desarrollar y mejorar sus habilidades sociales. También les motiva a elaborar soluciones juntos y les abre la mente.

Café Równik, Wrocław

Establecer el Café Równik y emplear allí a personas con discapacidad intelectual demostró que todo lo que se necesita es una preparación adecuada del lugar de trabajo y de los compañeros. Las personas con este tipo de discapacidad necesitan realmente ser profesionalmente activas. El trabajo es una gran inspiración para ellos, pero no pueden trabajar solos sin sus ayudantes: personas sanas y sin discapacidad que siempre están cerca de ellos y que actúan como amigos que aceptan ciertos -y a veces inevitables- excesos. Las personas con discapacidad intelectual son físicamente aptas y tienen mucha energía, pero requieren un enfoque especial. Cuando están en el trabajo, deben estar acompañadas por personal terapéutico especializado, lo que en realidad debería garantizarse como parte del enfoque sistémico (la puesta a disposición de terapeutas, respuestas profesionales, seguimiento constante de las emociones y reacción cuando sea necesario). A la hora de animar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad intelectual, merece la pena hacer hincapié en su genuina amabilidad y simpatía. Sin embargo, también hay que prestar atención a una reacción adecuada cuando estos trabajadores cometen errores: no se puede ser ni demasiado indulgente ni demasiado duro, pero hay que dar un mensaje claro de que alguien ha cometido un error y que debe corregirlo. Las personas con discapacidad intelectual, incluso cuando son adultas, se comportan mentalmente un poco como niños, por lo que es necesario ser a la vez cariñoso y coherente, dependiendo de las circunstancias. Es necesario crear un entorno en el que sientan que son aceptados o incluso queridos por los demás. Unas condiciones adecuadas permiten superar barreras, sorprender en sentido positivo y conseguir un empleado fantástico o incluso fuera de lo común.

Conclusiones y recomendaciones

Las estadísticas citadas en la sección 2 del informe muestran que las personas con discapacidad son una parte importante de cualquier sociedad. La plena inclusión requiere apertura a la diversidad. La inclusión de personas con discapacidad en proyectos de movilidad internacional en el marco del programa Erasmus+ implica una preparación adecuada por parte de todas las partes implicadas, es decir, las instituciones de envío (escuelas, profesores), las instituciones de acogida (instituciones de acogida y empresas que acogen a estudiantes en prácticas) y los propios estudiantes y sus padres.

¿Cómo puede mejorarse la situación en materia de apertura y accesibilidad? En primer lugar, conviene conocer las características específicas de los distintos tipos de discapacidad. Esto puede hacerse, por ejemplo, asistiendo a cursos de formación específicos o leyendo guías sobre el trabajo con personas con discapacidad. Aumentar la accesibilidad no suele implicar gastar mucho dinero, sino utilizar hábilmente los conocimientos sobre las especificidades de los distintos tipos de discapacidad en la práctica. Los proyectos del Fondo Social Europeo suelen ofrecer a los empresarios la oportunidad de formar y preparar gratuitamente a sus empleados para trabajar con personas con discapacidad.

En el caso de las empresas que aceptan estudiantes para realizar prácticas en el marco del programa Erasmus+, en la fase de organización conviene plantearse preguntas de selección como las siguientes

- ¿Se facilitan recursos de personal para que una persona con discapacidad pueda realizar prácticas?
- ¿Se ha preparado adecuadamente el lugar de prácticas para las necesidades de las personas con discapacidad?
- ¿Se ha preparado un plan de prácticas adaptado a las necesidades y expectativas del estudiante (tareas para una persona con un tipo concreto de discapacidad, tiempo adecuado para completar la tarea teniendo en cuenta la discapacidad y su tipo, etc.)?

Si la respuesta es „no” a alguna de estas preguntas de selección, significa que la empresa que ofrece prácticas a estudiantes con discapacidad necesita ayuda para prepararse adecuadamente. En tal caso, debería corresponder al organizador del intercambio (institución de acogida) garantizar el contacto con la institución que se ocupa de las personas con discapacidad en el país de intercambio. A través de los contactos con instituciones especializadas (normalmente ONG que trabajan en beneficio de las personas con discapacidad), las empresas pueden adquirir/profundizar sus conocimientos sobre los diferentes tipos de discapacidad, conocer las instalaciones/formas de apoyo para las personas con discapacidad.

¿Qué debe saber una empresa que acepte estudiantes con discapacidad, antes de aceptar unas prácticas? En primer lugar:

- ¿Qué dificultades puede tener una persona con discapacidad? (debilidades)
- ¿A qué se deben estas dificultades? (tipo de discapacidad)
- ¿En qué es buena la persona? (puntos fuertes)
- ¿Cómo se comporta esta persona en momentos de estrés?
- ¿Con quién hay que ponerse en contacto en caso de emergencia?
- ¿Cómo comunicarse con una persona discapacitada? (saber vivir)
- ¿Qué adaptaciones, en su caso, pueden hacerse en el lugar de prácticas?
- ¿Cómo garantizar la seguridad en el lugar de trabajo de una persona con discapacidad?

“Tememos sobre todo aquello de lo que sabemos poco”.

Referencias

1. Comisión Europea Eurostat. Limitaciones de actividad debidas a problemas de salud. Disponible en línea: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>.
2. Comisión Europea Eurostat. Limitaciones autopercibidas de larga duración en las actividades habituales debido a un problema de salud por sexo, edad y situación laboral. Disponible en línea: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_06/default/table?lang=en
3. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: El modelo de Hofstede en su contexto. Onl Read Psych Cult 2011; 2, 1.
4. Hofstede GH, Hofstede GJ y Minkov M. Culturas y organizaciones: Software of the mind. La cooperación intercultural y su importancia para la supervivencia. 3.ª ed. Nueva York: McGraw-Hill, 2010.
5. Grupo del Banco Mundial. Inclusión de la discapacidad. Disponible en línea: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>.
6. Organización Mundial de la Salud. 10 datos sobre la discapacidad. Disponible en línea: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/en/>
7. Naciones Unidas. Reconstruir mejor: Toward a Disability-Inclusive, Accessible and Sustainable Post COVID-19World. Disponible en línea: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilitydisability>
8. Personas con discapacidad: guía para compañeros de trabajo. Proyecto FSE Go4Diversity. Derechos de autor Dobre Kadry. Centro de Investigación y Formación Ltd. Wrocław 2021.
9. Osoby z niepełnosprawnością w pracy. Niepełnosprawność to tylko jeden z aspektów normalnego życia. Proyecto FSE Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Centro de investigación y formación Ltd. Wrocław 2019.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.





Co-funded by
the European Union

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

 **VET4ALL**



DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 73 (74), fax: 71 343 77 72

www.dobrekadry.pl