

Son muchas las veces en las que la contemplación de una fotografía en su conjunto impide percibir los matices y variaciones que presentan cada uno de los pequeños píxeles que la componen, pero si acercamos la lente de observación podremos descubrir como cada píxel manifiesta unas características tan específicas que se convierten en entidades singulares, diferentes, particulares.

A lo largo de las páginas de este estudio no hemos pretendido hacer otra cosa que acercar el enfoque a las últimas unidades que componen el cuadro general de la lucha contra la discriminación que en España se orienta hacia las personas con discapacidad, poniendo rostro a los esfuerzos por combatir la discriminación y la exclusión social. El píxel nos ha ayudado a obtener una imagen más ajustada de la fotografía en su conjunto.

*Often when we look at a photograph as a whole, we don't see the shades and variations in each of the small pixels which make up the whole. But if we bring the lens closer, we can see that each pixel has such specific characteristics that they become singular entities, different, individual.*

*Throughout the pages of this study, we have simply tried to focus more closely on the smallest units in the overall picture of the fight against discrimination which in Spain focuses on people with disabilities, identifying individuals in the struggle to fight discrimination and social exclusion. The pixel has helped us to obtain a clearer image of the photograph as a whole.*



Los Rostros de la Lucha Contra la Discriminación /// The Faces In The Fight Against Discrimination



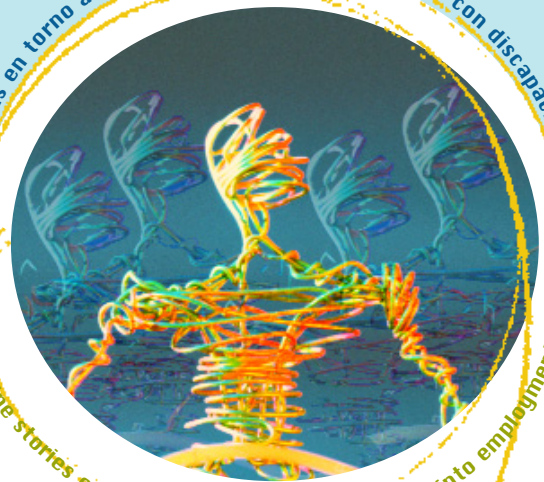
UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Fundación ONCE  
FUNDACIÓN ONCE  
FUNDACIÓN ONCE

Los Rostros de la Lucha Contra la Discriminación  
The Faces In The Fight Against Discrimination

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad



Nine stories of placing people with disabilities into employment



# Índice

## Introducción ..... 6

La lucha contra la discriminación a través de sus rostros

- } **Carta de presentación** ..... 8
- } **En torno al presente estudio** ..... 10
- } **Metodología** ..... 12
- } **Las personas entrevistadas** ..... 16

## Historias de vida ..... 18

Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

- } **Personas con discapacidad insertadas en el mercado laboral** ..... 20
  - **Rosa María Garamendi: del futuro más vale ni acordarse** ..... 20
  - **Miguel Ángel Haro: próxima estación, Esperanza** ..... 28
  - **María José López: conduciendo hacia la calidad de vida** ..... 37
  
- } **Empleadores y empleadoras de personas con discapacidad** ..... 49
  - **José María Villar: la fórmula de la alquimia está repujada en cuero** ..... 49
  - **Vanesa Mastral: haciendo palpable la Responsabilidad Social Corporativa** ..... 62
  - **Diego López: desde lo más alto también se leen los labios** ..... 72
  
- } **Proyectos de autoempleo emprendidos por personas con discapacidad** ..... 81
  - **Santiago Soto: ser y seguir siendo, ésa es la cuestión** ..... 81
  - **María Gracia Aybar: Erin Brockovich entre vestidos de color blanco** ..... 88
  - **Fernando González: emprender para dignificar el trabajo de personas con discapacidad** ..... 100

## Conclusiones ..... 112

La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto

## LAS CIFRAS DE LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Estudio elaborado por Red 2 Red Consultores S.L. y cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación



La lucha contra la discriminación a través de sus rostros

# INTRODUCCIÓN



Carta de Presentación  
En torno al presente estudio  
Metodología  
Las personas entrevistadas



## INTRODUCCIÓN



CARLOS RUBÉN FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ  
PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN ONCE

Como todos Ustedes saben, la Fundación ONCE es una entidad que orienta sus esfuerzos a apoyar a personas desfavorecidas en sus itinerarios de inserción social y laboral. En el presente periodo de programación 2000-2006 hemos participado, junto a otra serie de entidades y organizaciones no lucrativas, como operadores del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, una iniciativa financiada conjuntamente por el FSE y el FEDER. De momento, los resultados obtenidos avalan una gestión en la que se ha avanzado mucho en materia de inserción laboral de personas con especiales dificultades, aunque sabemos que la senda simplemente está esbozada y

aún queda mucho camino por recorrer. En esta valoración de los logros obtenidos hasta la fecha, la presentación de resultados suele hacerse desde una óptica básicamente cuantitativa: cuántas personas se han beneficiado de las ayudas, cuántas actuaciones se han llevado a cabo, cuántos empleos directos se han creado ... Sin embargo, desde la Fundación hemos querido propiciar una reflexión acerca de la importancia de los esfuerzos en materia de lucha contra la discriminación que se apoyara en un enfoque distinto pero a la vez complementario del anterior. Hemos querido ponerle nombre y apellidos al combate contra la exclusión. Por este motivo, aquí presentamos un

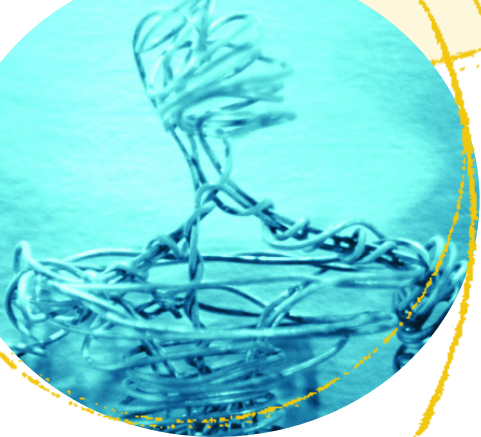
Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La lucha contra la discriminación a través de sus rostros

estudio construido en base a nueve relatos de personas directamente vinculadas con procesos de inserción laboral de personas con discapacidad. Tres de las historias nos hablan de cómo se vive esta experiencia desde la piel de quienes intentan acceder al mercado de trabajo partiendo de una situación de especial dificultad. Otras tres nos aproximan a los discursos que, desde la otra orilla del río, formulan empresarios y empresarias que cuentan en sus plantillas con una representación significativa de personas con discapacidad. Y por último, las tres historias restantes le ponen voz a los itinerarios particulares de quienes se atreven a emprender una iniciativa de autoempleo para sortear

las trabas que impone el mercado laboral en su configuración actual. Son relatos ilustrativos y verdaderamente apasionantes. Nos muestran las dificultades, los problemas, la angustia, la desesperación y la tentación de capitular que muchas veces embarga a quienes ven vetado su acceso a un empleo y a una vida normalizada. Pero también son historias que subrayan el coraje, el tesón, el impulso, la voluntad de superación y la ilusión que están detrás de las pequeñas batallas que estas personas libran de forma cotidiana en el camino para conquistar una vida digna y plena. Con este acercamiento a algunos de los rostros que protagonizan la lucha contra la discriminación, la Fundación

ONCE pretende avanzar en el reconocimiento del valor fundamental que este tipo de políticas tiene en nuestro país. En un momento en el que son muchas las incógnitas que planean sobre la configuración del futuro marco financiero de la Unión Europea para el periodo 2007-2013, enfatizar la importancia de los esfuerzos comunitarios en materia de cohesión social y de lucha contra las desigualdades es una tarea en la que no dejaremos de depositar todo nuestro empeño. Creemos que apoyar a personas como las que podrán conocer a continuación merece sin duda la pena. ●

CARLOS RUBÉN FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ  
PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN ONCE



## INTRODUCCIÓN

### EN TORNO AL PRESENTE ESTUDIO.

La lucha contra la discriminación en España se puede conocer a partir de las principales magnitudes económicas que la definen, o bien por los operadores que gestionan los fondos destinados a este fin, e incluso a través de las Entidades no Lucrativas que orientan su actividad hacia este ámbito. Con todos estos elementos podemos llegar a componer una imagen de conjunto que recoja los trazos principales y la orientación básica de este tipo de intervenciones en nuestro país.

No obstante, esta fotografía de la lucha contra la discriminación no dejaría de estar compuesta por minúsculos píxeles que tendrían la función de garantizar la

nitidez de la imagen obtenida. La aglomeración de los píxeles, que son las unidades más pequeñas de esta imagen, permite la posibilidad de admirar la fotografía en su conjunto, pero eso no puede hacernos olvidar que por sí mismas estas diminutas unidades también tienen una entidad propia: un color, una intensidad, un brillo, un contraste,...

En el caso que nos ocupa, las personas con discapacidad que pelean por abrirse un hueco en el mercado laboral componen los píxeles de una parte muy importante de la imagen global de la lucha contra la discriminación. Cada una tiene una historia personal, un itinerario vital y laboral particular; en definitiva, ese brillo, esa intensidad y ese color que

merecen combinar la mirada de conjunto con un acercamiento mucho más detallado a estas características.

Así, nos parece fundamental resaltar la importancia de aproximarse a este fenómeno partiendo también de las personas que lo protagonizan, construyendo conjuntos de experiencias concretas a partir de narraciones y de relatos orales. En un ámbito como el que aquí nos ocupa, entendemos que puede resultar muy interesante complementar el conocimiento de los datos y de las magnitudes con un aprendizaje a partir de los rostros que ponen nombre y apellido a la lucha contra la discriminación en nuestro país.

Por este motivo, el esquema de aproxi-

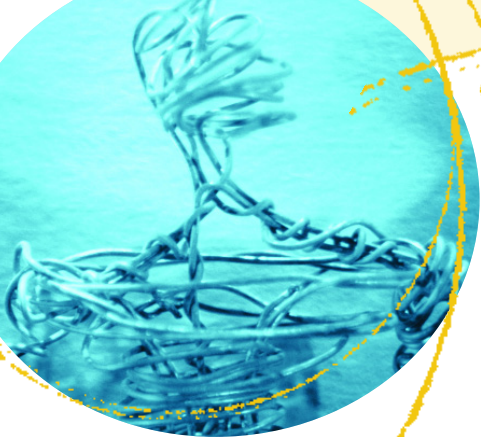
mación del trabajo que aquí presentamos ha resultado ser eminentemente cualitativo, y la información se ha obtenido a partir de la confección de los relatos biográficos de una muestra compuesta por mujeres y hombres relacionados de una u otra forma con la inserción laboral de personas con discapacidad. Además, hemos pretendido que las personas incluidas en la misma pudieran ser un reflejo de la compleja casuística que rodea el fenómeno analizado, para lo que nos hemos apoyado sobre un eje de corte fundamental: la posición relativa de cada individuo en relación a la estrategia de inserción laboral emprendida.

De este modo, hemos identificado, den-

tro del amplio conjunto de alternativas de inserción laboral, tres posibilidades que nos han parecido especialmente interesantes y que guardan una relación directa con las actuaciones financiadas desde el Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación. En primer lugar, nos hemos aproximado a personas con discapacidad que se hayan insertado en el mercado de trabajo; en segundo término, nos hemos interesado por los casos de empresarios y empresarias que desarrollan una política de contratación que favorece la incorporación a sus plantillas de personas con discapacidad; por último, también hemos prestado especial atención a personas discapacitadas

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La lucha contra la discriminación a través de sus rostros





## INTRODUCCIÓN

que hayan logrado poner en marcha algún proyecto de autoempleo, ya sea de forma individual o colectiva. A lo largo del presente estudio hay una pretensión explícita de ceder la palabra a las propias personas que protagonizan las historias de vida, de modo que son ellas las que aportan las opiniones, los juicios y las valoraciones que aparecen en el texto. Sin embargo, también hemos creído oportuno incluir un último capítulo de conclusiones que pudiera reflejar los vectores más coincidentes en el mosaico de discursos recogidos. Con todo, el objetivo último del trabajo que aquí presentamos ha sido aproximarnos al valor que tiene el acceso al empleo para las personas con discapaci-

dad, partiendo de la consideración de que éste es un paso fundamental para poder avanzar hacia la inserción social plena. De este modo, lo que hemos pretendido ha sido conocer las vidas de estas personas antes de su salto al mundo laboral, saber qué tipo de decisiones les llevaron a alterar el rumbo de sus biografías particulares, indagar acerca de cómo han vivido los diferentes procesos de cambio y, por último, conocer los impactos concretos que el acceso al mercado de trabajo ha tenido en sus vidas y su valoración personal de todo el proceso en su conjunto.

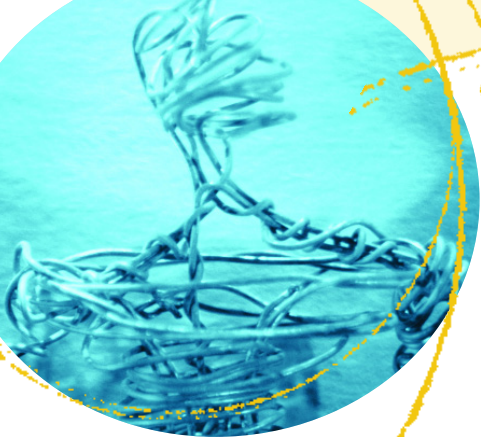
**METODOLOGÍA.** En el amplio abanico de herramientas de investigación

social que se enmarcan dentro de lo que podríamos denominar el enfoque cualitativo, los relatos biográficos o historias de vida constituyen un recurso muy interesante para aproximarse a las relaciones entre los sujetos y sus entornos más inmediatos. Así, a través del trazado de un itinerario biográfico lo que se pretende es una estructuración y una secuenciación de los sucesos de orden formativo, laboral, cultural y relacional que componen la trayectoria vital de un individuo, intentado aproximarse a las causas de sus elecciones y midiendo el impacto social y personal de su itinerario particular. De alguna forma, el objetivo es insertar al sujeto en su contexto vital para

poder establecer una relación entre este ámbito y sus realizaciones particulares, y desde nuestro punto de vista el diseño de historias de vida constituye una herramienta con un enorme potencial de cara a analizar experiencias individuales que pueden arrojar luz acerca del impacto de ciertas opciones en la vida de las personas. En el marco del estudio que presentamos, en ningún caso hemos pretendido realizar una extrapolación estadística de los resultados obtenidos con esta técnica, pues no es ésta la finalidad de la confección de los relatos biográficos; al contrario, y en la línea de los estudios de caso, lo que hemos intentado ha sido una aproximación, rica desde un punto

de vista subjetivo, a las biografías de un grupo determinado de personas cuyos itinerarios vitales se han visto significativamente modificados por una serie de elementos relacionados con el ámbito de la integración laboral. Los materiales biográficos para construir historias de vida pueden producirse de maneras muy diversas, y aunque la técnica más habitual es la entrevista en profundidad, existe todo un repertorio de herramientas que, dependiendo del contexto en el que se circunscriba la investigación, pueden aportar una información muy rica para el análisis. En este sentido, a la hora de abordar el presente estudio nos ha parecido muy interesante combinar el recurso a la entrevista en

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La lucha contra la discriminación a través de sus rostros



## INTRODUCCIÓN

profundidad con la elaboración de relatos autobiográficos -cuando el transcurso de la investigación así lo ha requerido- y la observación directa en los entornos de trabajo. En cualquier caso, queremos subrayar que tanto las entrevistas como las observaciones han contado siempre con la aprobación expresa por parte de las personas implicadas, que en todo momento se han brindado amablemente a compartir sus experiencias con objeto de contribuir a la elaboración del presente estudio.

### ● La elaboración de relatos autobiográficos

La elaboración por parte de las personas entrevistadas de relatos autobio-

gráficos constituye un recurso muy útil para conocer de primera mano el contexto en que ha transcurrido la vida de estos individuos. En este punto se trata de realizar un primer acercamiento al contexto biográfico de la persona en cuestión, por lo que esta técnica es a veces sustituida por una entrevista exploratoria inicial, que incluso puede desarrollarse de forma telefónica. Desde nuestro punto de vista, la invitación a redactar relatos autobiográficos tiene el potencial de dejar total libertad a la persona entrevistada para resaltar aquellos elementos que considera de mayor interés a la hora de analizar su itinerario vital, ajustándose también a su propio ritmo narrativo y a la dimen-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La lucha contra la discriminación a través de sus rostros

sión temporal que considere más oportuna. De este modo, los relatos autobiográficos son muy útiles por lo que cuentan, por su contenido concreto, pero también por cómo lo cuentan, esto es, por los elementos estructurales y narrativos que subyacen en los discursos de sus autores.

### ● La entrevista biográfica en profundidad

Como ya hemos avanzado, la entrevista constituye el recurso más utilizado a la hora de componer relatos biográficos, dado que es la herramienta que más información directa puede aportar y que mejor se ajusta a los intereses de la investigación.

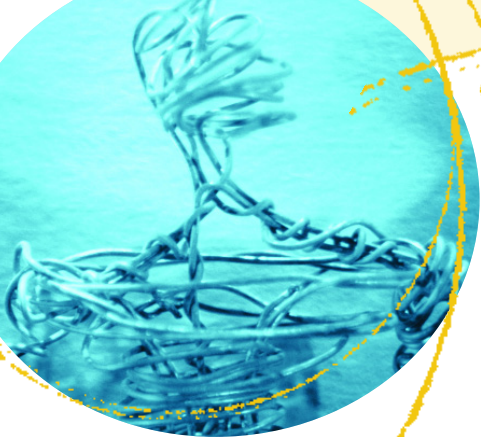
Por este motivo, la mayor parte de los itinerarios biográficos han sido trazados a partir de narraciones vis à vis, dando lugar a una suerte de micro-historia oral que se apoya en el ámbito subjetivo de la experiencia humana -la memoria, el trayecto biográfico, la interpretación de los procesos individuales y colectivos-, centrando su labor en la construcción de fuentes de análisis a partir de las propias experiencias subjetivas.

### ● La observación

La observación constituye una actividad cotidiana que las personas realizamos en nuestra vida diaria. No obstante, la observación común puede llegar a tener un importante valor como he-

rramienta de investigación si se orienta a un objetivo específico, si se sistematiza mínimamente su procedimiento y si se controlan sus resultados y sus posibles condicionantes. En el marco de la investigación que aquí presentamos, la observación directa se han circunscrito a los espacios en los que las personas entrevistadas desarrollan su trabajo, y han ido encaminadas a detectar aquellos elementos que pudieran complementar la información obtenida a través de los discursos recogidos: aspectos relacionados con la accesibilidad, pautas relaciones, comportamientos individuales y grupales,... De cara a implementar las tres herramientas mencionadas se elaboró un con-





## INTRODUCCIÓN

junto de soportes técnicos: una guía de indicaciones para construir las narraciones autobiográficas, un guión estandarizado de cuestionario para orientar la entrevista en profundidad y una ficha para conducir las observaciones en los entornos laborales de las personas entrevistadas. Además, el trabajo de campo se desarrolló entre los meses de abril y julio de 2005.

### **LAS PERSONAS ENTREVISTADAS.**

En un estudio de tipo cualitativo, y más aún si éste se apoya en el relato biográfico como estrategia básica de investigación, la composición de la muestra de personas a entrevistar resulta una tarea especialmente determinante de

para garantizar la riqueza de la información obtenida y de sus posteriores análisis. En nuestro caso, de cara a construir la muestra nos ha parecido oportuno, en línea con la orientación de las actuaciones en materia de lucha contra la discriminación financiadas con Fondos Comunitarios, partir de un condicionante previo para definir posteriormente un eje de corte básico y hasta cuatro secundarios, tal y como detallamos a continuación.

#### ● El condicionante previo

Las personas que integran la muestra debían haberse beneficiado de alguna forma en su proceso de inserción laboral de las ayudas económicas promovidas

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La lucha contra la discriminación a través de sus rostros

por el Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación.

#### ● El eje de corte básico

La posición particular de cada una de las personas entrevistadas en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad habría de posibilitar el acercamiento a tres situaciones posibles: la de las personas con discapacidad que hayan logrado una integración profesional satisfactoria, la de las empresas contratantes de personas discapacitadas con dificultades de acceso al mercado de trabajo y la de personas con discapacidad que hayan logrado poner en marcha proyectos de autoempleo.

#### ● Los cuatro ejes de corte secundarios

● Garantizar una representación territorial equilibrada de las personas que compongan la muestra o, por lo menos, evitar la concentración de las mismas en los mismos ámbitos urbanos de referencia.

● Asegurar una representación equitativa de hombres y mujeres en la composición de la muestra.

● Perseguir que las personas que integren la muestra tengan discapacidades diversas, con el fin de abarcar la mayor parte de la casuística que sea posible.

● Buscar que las personas entrevistadas tengan distintas ocupaciones profesionales, intentando abarcar el conjunto del organigrama corporativo, así como que las empresas seleccionadas para su análisis se dediquen a diferentes sectores de actividad.

De este modo, la muestra sobre la que hemos elaborado este estudio ha intentado ser un reflejo lo más plural y exhaustivo de la enorme diversidad que caracteriza el ámbito de investigación en el que nos hemos movido: conocer los rostros de la lucha contra la discriminación a partir de las historias particulares de mujeres y hombres relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad. ●

# HISTORIAS DE VIDA

Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



Personas con discapacidad insertadas en el mercado laboral  
Empleadores y empleadoras de personas con discapacidad  
Proyectos de autoempleo emprendidos por personas con discapacidad



## HISTORIAS DE VIDA

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS EN EL MERCADO LABORAL

**ROSA MARÍA GARAMENDI**

*Del futuro más vale ni acordarse*

Aproximadamente cada diez minutos, una tubería mal disimulada en una esquina del local invade el tranquilo ambiente con su ruido. Cualquiera levantaría instintivamente la cabeza y arrugaría la frente ante la desagradable perturbación, pero Rosa María ni siquiera separa la vista de la pantalla de su ordenador. Está absorta en su trabajo, y se vuelca tanto con las tareas que desarrolla que se podría pensar que ni la ro-

tura de la propia tubería con la consiguiente inundación de la oficina podría apartarla de los cálculos que se afana en hacer en su tabla de Excel.

Rosa María es una persona vital, alegre, optimista, y como tal, disfruta enormemente con su trabajo. Lleva apenas dos meses desempeñando tareas de auxiliar administrativa en una empresa sevillana que comercializa equipos de protección laboral. De hecho, a día de hoy el negocio está integrado por su jefe y por ella, de modo que ha de ocuparse de buena parte del trabajo de gestión y de administración.

Rosa María está contratada a través de Fundosa Social Consulting, que hizo llegar su currículum al que hoy es su jefe, “un

hombre muy sensibilizado con los problemas de las personas con discapacidad”, que la eligió entre una multitud de candidatas. Siente que han confiado en ella de manera total y plena, porque en realidad no tenía demasiados conocimientos previos acerca del sector de prevención de riesgos laborales, pero está devolviendo esa confianza a través de un esfuerzo importante por aprender todo lo que puede y por formarse sobre la marcha acerca de los múltiples aspectos que pueden resultar útiles para su actividad. A pesar de haber realizado con anterioridad “una infinidad de cursos de informática”, siempre se había negado a trabajar con un ordenador por el problema que tiene en la vista.

Rosa María padece degeneración de la retina, y tiene un 71% de pérdida visual en ambos ojos. Su discapacidad fue sobreenvenida, y se le empezó a manifestar a los 17 ó 18 años. A pesar de ser degenerativa, ha conseguido detener un avance de la enfermedad que se pensaba inexorable; por mucho que esta proeza se justifique por las pastillas y los tratamientos que ha seguido, la tentación es la de afirmar que es debido a su carácter y a su vitalidad contagiosa que tiene totalmente acorralada a su discapacidad. Rosa María se expresa a partir de una combinación de acentos muy curiosa: por un lado, un sevillano cerrado y característico, y por el otro, un deje francés inconfundible. Esto se explica porque nació

en el país vecino, donde realizó todos sus estudios hasta completar la educación obligatoria. Más tarde comenzó un curso de auxiliar administrativa, pero no llegó a completarlo porque se trasladó junto a su familia a España, donde se instalaría definitivamente después de la jubilación de sus padres; al año siguiente, con apenas 18 años, contrajo matrimonio y tuvo “una niña preciosa”. Desde que abandonó Francia hasta que se separó de su marido a los 28 años, Rosa María nunca tuvo un empleo. Hizo algunos cursos formativos, pero nunca se interesó por buscar un trabajo estable. Y menos aún desde que le diagnosticaron su enfermedad ocular. Y, sin embargo, casi al borde de la treintena

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

su vida tuvo que dar un giro radical e inesperado.

Rosa María se vio en la calle, con una niña pequeña, sin preparación ni formación específica para desarrollar ningún trabajo y con una discapacidad que previsiblemente habría de ir empeorando con el paso de los años. Es cierto que gozaba del apoyo incondicional de sus padres, que siempre “han estado a su vera” para todo lo que ha necesitado, ofreciéndole su cariño y facilitándole una casa en la que vivir y en la que criar a su niña. Sin embargo, la situación en la que se veía a sí misma no dejaba de causarle mucha intranquilidad.

Un buen día, una conocida le recomendó que se informara en la ONCE acerca

de las ventajas que podía obtener debido a su enfermedad. Así pues, Rosa María se informó, obtuvo el certificado de discapacidad, ingresó formalmente en la ONCE y se lanzó a la búsqueda de un empleo. Y lo que le ofrecieron fue la venta del cupón. Sin embargo, esta alternativa no satisfizo en absoluto sus expectativas laborales; ella sentía que se “podía defender perfectamente en cualquier trabajo que le pusieran delante, por más que tuviera que aprender y formarse para ello”. Ella aspiraba “a un empleo normal, no a la venta en la calle”, pues entendía que esta opción debía reservarse únicamente para aquellas personas que verdaderamente no pudieran desempeñar otro tipo de

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

actividades. Frente a esto, sin embargo, los responsables del asesoramiento laboral de ONCE le argumentaron que, dada su poca preparación y su escaso nivel académico, resultaba complicado encontrar alguna salida diferente para ella. Pero a Rosa María no le costó encontrar una respuesta acorde a su personalidad: “¿Que no tengo formación suficiente? Pues venga, me voy a poner a aprender”.

Y así lo hizo. Fue una época en la que realizó multitud de cursos sobre temas muy variados, y esto sin duda resultó capital para que encontrara sus primeros empleos más o menos estables. Como para tantos otros conciudadanos, su irrupción en el mercado laboral es-

tuvo muy determinada por la EXPO'92 de Sevilla. Al enterarse del evento, Rosa María tuvo muy claro que le interesaba trabajar allí. Después de mucho buscar, consiguió su primer empleo -sin intermediación alguna de organizaciones de apoyo a personas con discapacidad- en el Pabellón de Canadá, haciendo labores de intérprete primero en las oficinas administrativas y más tarde en el Restaurante.

Sin embargo, al acabar la EXPO'92 fue imposible mantener su puesto de trabajo, por lo que tuvo que pasar un año en el paro, periodo que aprovechó para seguir formándose de manera muy intensa. Pasado este año, desde la ONCE le ofrecieron realizar un curso de asisten-

cia telefónica para poder desempeñar trabajos más o menos esporádicos como teleoperadora. Después de finalizar el curso, estuvo sustituyendo a una telefonista en la propia sede de ONCE, aunque al terminar una empresa de trabajo temporal se interesó rápidamente por sus servicios y le ofrecieron un puesto en su plantilla.

Allí pasó una temporada fantástica, pero a los nueve meses cambió el equipo directivo y los nuevos responsables exigían al menos una titulación de diplomatura para los trabajadores. Rosa María, al carecer de este reconocimiento oficial, se vio obligada a abandonar la empresa “con mucha pena porque estaba verdaderamente encantada”. Y eso que el trabajo



## HISTORIAS DE VIDA

que hacia era muy duro debido a sus problemas visuales; así, en una tarde podía llegar a tener que leer cerca de 100 currícula ayudada de su inseparable lente de aumento. Esta tarea, agotadora para sus ojos, la realizaba sin embargo con total entrega y entusiasmo.

Otra vez volvió al paro, y en este caso la situación se prolongó hasta un año y medio; de nuevo, Rosa María aprovechó para continuar su formación, abordando materias como el inglés o la informática. Pero de repente se encontró con una nueva oferta de trabajo, esta vez en una compañía vinculada al sector de la discapacidad. Paradójicamente, ésta constituyó la peor experiencia laboral de todas a las que se ha enfrentado nunca.

En su trabajo cotidiano Rosa María se sintió repudiada, ninguneada, rechazada; con motivo de un conflicto interno a una escala muy superior a la suya, ella se convirtió en el centro de los celos de sus superiores y sus compañeros, que no sólo la trataban con evidente desprecio sino que incluso invadían su intimidad, leyendo su correspondencia, registrando sus efectos personales y controlando sus comunicaciones telefónicas. Tal y como lo explica Rosa María, la compañía estaba pasando por un momento muy delicado a nivel económico, lo que generó múltiples disputas en los niveles más altos de la dirección; de este modo, el clima se enrareció, se generaron grupos enfrentados y ella, por casualidad o

por maldad ajena, se vio en medio del conflicto sin tener nada que ver en él. Sin embargo, sí sufrió duramente sus consecuencias. Durante esta época tuvo frecuentes ataques de ansiedad, acompañados de depresiones y de crisis nerviosas. Tanto anímica como físicamente estaba fatal, y la situación hubiera sido insostenible de prolongarse mucho más en el tiempo. Sin embargo, se produjo un cambio en el equipo de dirección de la empresa y el nuevo Consejero Delegado se interesó personalmente por su situación, infundiéndole ánimos y fuerza para seguir adelante. Así que Rosa María, herida en su orgullo y con ganas de resarcirse del sufrimiento experimentado, se propuso la meta de recuperar la con-

fianza de sus compañeros para ganarse su respeto y su admiración. Y lo consiguió. Tres años y medio después de haber entrado en la compañía, pero lo acabó consiguiendo. A base de perseverancia y buenas dosis de generosidad. La experiencia en esta compañía se extendió hasta los cinco años, periodo después del cual Rosa María se enfrentó de nuevo al desempleo. Durante esta época, y con el fin de colaborar en la economía doméstica del hogar paterno, realizó trabajos esporádicos y generalmente mal retribuidos: pintó, lavó, dio clases de francés a domicilio,... Hasta que pudo encontrar el puesto de trabajo en el que se encuentra en la actualidad, con contrato indefinido y “sensación de

estar muy estabilizada”. Rosa María reconoce que en su vida “el empleo ha sido fundamental, central, y esto aunque no hubiera tenido una hija que alimentar”. Sin el empleo nunca hubiera sido capaz de emprender una vida autónoma e independiente, de realizarse como persona y como mujer. A pesar de lo rocambolesco de su trayectoria laboral, Rosa María asegura no haber sentido nunca rechazo por ser discapacitada, sino todo lo contrario: la gente la ha tratado fenomenal cuando han conocido su enfermedad. Todo el mundo ha sido consciente de que tarda un poco más con ciertas actividades, y siempre se ha sentido alentada para tomarse “su tiempo para hacer las cosas con cuidado

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

hasta aprenderlas bien”. Esto no es de extrañar, puesto que no resulta complicado comprobar la tremenda pericia con la que maneja “sus aparatitos”.

Sin embargo, Rosa María es consciente de que su caso resulta especial dentro del conjunto de personas con discapacidad que aspiran a acceder al mercado laboral. Sabe que por norma general “los empresarios tienen prejuicios” frente a este colectivo, por lo que “hay que convencerlos de que las personas con discapacidad son perfectamente capaces para hacer todo tipo de trabajos”. En esta labor de información, la Administración y las ONG tienen que ir de la mano, porque es tarea de todos animar a la gente a dar oportunidades a los más desfavorecidos.

En la orilla de las personas con discapacidad, Rosa María no tiene tan clara su opinión. Considera que hay muchas personas que se conforman con las ayudas que reciben por ser discapacitados, y eso les desmotiva a la hora de buscar un empleo. Éste no ha sido nunca su caso, puesto que ella desde un principio se negó a cobrar las ayudas asistenciales que la Junta de Andalucía otorga a personas con discapacidad; sólo se ha beneficiado de las subvenciones destinadas a buscar un empleo, y en este punto reconoce el importantísimo papel de organizaciones no lucrativas de apoyo a las personas con discapacidad. Para Rosa María, siempre es mejor un sueldo que una ayuda.

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

Al final, ella cree que no se puede pretender que la vida esté resuelta por el hecho de haber tenido la mala suerte de ser una persona con discapacidad. Este hecho hace que las barreras a las que haya que enfrentarse sean más complejas y posiblemente más difíciles de superar, pero en ningún momento puede generar una especie de “derechos adquiridos” que sustituyan el esfuerzo natural de superarse y de avanzar. Rosa María lleva esta máxima hasta el paroxismo, puesto que no le gusta que nadie sepa que es una persona con discapacidad. Amparada por el hecho de que a simple vista es imposible notar su enfermedad, asegura que hay gente muy cerca de ella que ni siquiera sospe-

cha que tiene más de un 70% de pérdida visual. Ella siente que no tiene que dar explicaciones a nadie, sino que ha de demostrar únicamente lo que vale y de lo que es capaz. A nadie le importa si tiene que escudriñar más los ojos para ver las cosas con algo de nitidez, ni si se guía por las sombras y las siluetas que sí percibe con normalidad. Ella sabe lo que vale y sabe que aceptará cualquier oportunidad que le den para demostrarlo. Ya ni recuerda la última vez que se echó para atrás ante algún reto. En relación al futuro, Rosa María se ríe asegurando que de él más vale ni acordarse. Ha pasado por momentos difíciles caracterizados por una gran incertidumbre, pero ahora goza de una estabilidad

y de una seguridad que difícilmente hubiera podido imaginar. Sin embargo, sabe por experiencia que las situaciones de tranquilidad se modifican con facilidad sin que sea necesario que concurren muchos elementos para que esto suceda, por lo que prefiere limitarse a centrar la mirada en su trabajo actual, a aprender todo lo que pueda y, en la medida de lo posible, a ignorar la maldita tubería que de forma periódica le recuerda que no está sola en la oficina. Si Rosa María pudiera transmitir un mensaje a las personas con discapacidad que pretenden acceder al mercado laboral, éste sería sin duda un mensaje de optimismo y de confianza. Una palabra de ánimo, de aliento, de lucha, de





## HISTORIAS DE VIDA

esperanza. La personalidad de Rosa María es así, y para suerte de quienes la rodean, existe la sospecha generalizada de que es altamente contagiosa. ●

### MIGUEL ÁNGEL HARO

Próxima estación: esperanza

Es viernes tarde, y la Estación de Autobuses de Oviedo está en plena ebullición. Las pantallas luminosas anuncian las salidas más inminentes, los conductores apuran el último cigarrillo y los jóvenes arrastran sus mochilas mientras buscan desesperadamente el autocar que les llevará al siguiente punto de su improvisada ruta. Al fondo, sigiloso, Miguel Ángel Haro contempla la escena con in-

evitable familiaridad. Es seguro que para los pasajeros que se agolpan a esas horas en los andenes, él forma parte del paisaje cotidiano de la estación; para Miguel Ángel, sin embargo, ellos constituyen pequeñas pinceladas que dan forma y color a un lienzo en continua transformación.

Miguel Ángel trabaja como limpiador y desarrolla su actividad profesional en la Estación de Autobuses de Oviedo y en las instalaciones que ONCE tiene en la misma ciudad, y reparte su jornada hasta completar las 39 horas semanales que estipula su contrato. En la Estación, se encarga de la limpieza de los baños, de la cafetería, de las taquillas y de las salas de espera, además de sacar la ba-

sura y de desodorar el recinto para que un compañero pueda después pasar la máquina barredora. Por otra parte, su función en la sede de ONCE es la de cristalero y abrillantador del suelo, aunque en realidad hace de “chico para todo”; así, por ejemplo, si falta alguna de sus cuatro compañeras, es él quien se encarga habitualmente de sustituirla. Miguel Ángel accedió a su puesto de trabajo a través de un Centro de Tele-Emplo que colabora habitualmente con COCEMFE, una de las organizaciones más destacadas en la atención a personas con discapacidad física. Un técnico de empleo de esta entidad le orientó sobre ciertas empresas en las que podía solicitar empleo, además de ayudarle a con-

feccionar un currículum vitae. Así, Miguel Ángel terminó enviando su currículum a su actual empresa, y “de un día para otro” le llamaron para que se presentara en las oficinas de la compañía con objeto de realizarle una entrevista personal. Para su sorpresa, directamente le escogieron para que empezara a trabajar de forma inmediata. Al principio le hicieron dos contratos de 3 meses de duración y uno de 6, hasta que finalmente pudo tener el indefinido. La plantilla en la que se ha integrado es bastante estable, o por lo menos no ha habido excesiva rotación de personal desde que él está trabajando en la empresa. Su empresa además emplea a muchas personas discapacitadas, y a

modo de ejemplo, los dos compañeros que trabajan con Miguel Ángel en la Estación también tienen discapacidad. Las tareas de limpieza de la Estación no resultan sencillas. Es un espacio con una densidad de tránsito muy elevada, y como sucede con la mayor parte de los lugares de paso, está irremediablemente condenado a la desatención por parte de las personas que la utilizan unas pocas horas y que quizás nunca vuelvan a pisar sus instalaciones. Sin embargo, Miguel Ángel se mueve con destreza y realiza bien su trabajo. Es una labor para la que se siente útil, y la discapacidad que tiene no le impide en absoluto desarrollarla con la mayor eficacia y solvencia. Miguel Ángel está diagnosti-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

cado como esquizofrénico paranoide de tipo psicógeno, por lo que tiene asignado un 65% de grado de discapacidad. El desencadenante de la discapacidad de Miguel Ángel tiene su origen en una serie de difíciles circunstancias personales. Desde joven, vivía independizado de su familia gracias a su trabajo, pero al perderlo se vio obligado a regresar al núcleo familiar, después de lo cual nada volvería ser lo mismo. Por aquel entonces su padre era alcohólico y maltrataba a su madre, y no pasó mucho tiempo hasta que él comenzó a sufrir también la violencia paterna. Sus padres acabaron por separarse, pero él ya había acumulado las presiones suficientes como para dar salida a su enfermedad.

A finales de los años 90 tuvo el primer brote esquizofrénico, que consistió en un episodio severo de violencia hacia su madre. Ante su negativa a acudir a un especialista, ésta tuvo que denunciar los hechos para que le obligaran a entrar en un Centro Médico. Después de doce días ingresado, abandonó el Centro sabiendo que debía llevar un tratamiento de por vida; volvió a convivir con su madre, su situación se estabilizó y desde entonces no ha existido ningún problema. Miguel Ángel sabe que no se podrá curar nunca, pero también es consciente de que estar tratado de forma permanente significa que posiblemente no volverá a tener más brotes, por lo que podrá llevar adelante una vida normalizada. Respetando las

prescripciones médicas, está seguro de poder llegar a sentirse “como uno más”. El apoyo familiar que ha recibido ha sido determinante en el avance hacia este objetivo, en especial el proveniente de su madre y de alguna de sus hermanas. Miguel Ángel tiene muy presente lo que tuvo que suponer para su madre denunciar a su propio hijo para poder ingresarle y obligarle a seguir un tratamiento médico al que se negaba en rotundo. Sin su comprensión, está seguro de que “seguiría todavía muy enfermo”, por lo que la familia “ha sido un elemento clave para empezar a enfrentar la discapacidad y poder así convivir con ella”. En lo que se refiere al apoyo de los círculos de amistad, es probable que este

flanco haya fallado más en su caso concreto. Él se considera una persona tímida y reservada, muy centrada en su trabajo, por lo que apenas ve a sus amigos, que además tienen vidas muy distintas a la suya. Después de conocer su enfermedad, esta distancia incluso aumentó y no llegó a sentir en ningún momento el calor y el apoyo de sus amistades. En todo caso, para Miguel Ángel el cariño de la gente más cercana es esencial para salir del túnel y afrontar la vida con fuerza y con valor. Él lo recibió de su familia, y sin él ahora no estaría viviendo la vida que disfruta. En el capítulo de la formación, Miguel Ángel tuvo una niñez perfectamente normal en la que no hubo ningún tipo de

problemas psíquicos que dificultaran su aprendizaje. Desde los 14 años, además, pudo compaginar el trabajo con su padre en la construcción con sus estudios. Terminó la enseñanza media obligatoria y cursó Estudios de Decoración en la Escuela de Artes Aplicadas de Oviedo, por lo que posee un Graduado en esta materia. Más tarde pasó un tiempo dedicándose a la construcción como trabajador autónomo, pero no le fue muy bien y tuvo que abandonarlo. Ése fue el punto de inflexión que cambió su vida por completo, y a partir de este momento su itinerario formativo cambió de forma significativa. El Hospital Psiquiátrico en el que desarrolló la primera etapa de su tratamiento tenía

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

un departamento que gestionaba cursos públicos, y Miguel Ángel se apuntó a realizar algunos enfocados al sector de la carpintería. Por otro lado, a través de Fundación ONCE también accedió a cursos formativos subvencionados, y aquí realizó uno de diseño gráfico por ordenador, otro de jardinería y un tercero de reciclaje de toners de impresoras. Lamentablemente, a partir de este último curso no se pudieron crear posibilidades de trabajo, tal y como era la intención inicial, porque la empresa que lo promovía no tuvo la solvencia económica necesaria para afrontar la inversión una vez formados los trabajadores. Sin embargo, el planteamiento de negocio era muy bueno, y Miguel Ángel tiene aún la espina

clavada por no haberse atrevido a lanzarse a una iniciativa empresarial para llevarla él mismo adelante. Miguel Ángel considera que para una persona con discapacidad, o por lo menos en su caso, mantener la mente ocupada en actividades formativas y educativas resulta fundamental, pero si además esto desemboca en la posibilidad de realizar una labor que haga a la persona que la lleva a cabo sentirse útil y productiva, puede llegar a suponer una verdadera salida ante el bloqueo que muchas personas sufren por su condición de discapacitadas. La formación “es una puerta para encontrar trabajo de verdad, y éste es el camino para acceder a una vida normalizada”.

Efectivamente, el empleo ha sido un punto de referencia muy importante en la vida de Miguel Ángel. De entrada, es imprescindible diferenciar dos momentos específicos: antes y después de tener la discapacidad. En la primera etapa estuvo trabajando en la construcción, al principio con su padre y posteriormente ya por su cuenta como autónomo. En la segunda etapa, después de serle diagnosticada la enfermedad, trabajó en el sector de la jardinería gracias a uno de los cursos de formación realizados a través de Fundación ONCE. Más tarde, desde Fundosa Social Consulting le propusieron realizar un curso sobre limpieza industrial, pero no tuvo tiempo ni para iniciarlo, ya que antes de su co-

mienzo ya tenía en la mano un contrato firmado con su actual empresa. En su trayectoria laboral, Miguel Ángel manifiesta no haber tenido excesivas dificultades para encontrar un puesto de trabajo, tanto en la etapa previa al diagnóstico de la discapacidad como en la posterior a este hecho. Así, una vez conocida su enfermedad, permaneció cerca de seis años sin buscar empleo y únicamente centrado en seguir su tratamiento médico para normalizar su estado de salud. Fue una etapa en la que al final comenzó a notar mucha ansiedad y cierta desesperación por el hecho de no ocupar su tiempo con ninguna actividad productiva, por lo que decidió comenzar a realizar cursos de formación. Al poco

empezó a trabajar como jardinero, pero a los tres meses, y gracias a la orientación laboral de COCEMFE, encontró su actual oficio de limpiador. El empleo ha sido un factor determinante en la vida de Miguel Ángel. A raíz de perderlo, padeció las penurias que le llevaron a una situación verdaderamente difícil de sostener. Y ahora, después de haber encontrado su trabajo actual, está viviendo la etapa en la que “mejor y más a gusto se encuentra consigo mismo”, a pesar de su discapacidad. Así pues, perder el empleo antes de su enfermedad y encontrarlo después de la misma han representado dos momentos muy destacados en su vida. Él tiene claro que el cambio actual ha

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

sido radical. Al principio, Miguel Ángel era incapaz de trabajar debido al tipo de medicación indicada para su tratamiento, lo que supuso una merma importante de su autoestima. Sin embargo, con el tiempo fue dándose cuenta de que empezaba “a ser capaz de asumir responsabilidades como el resto de la gente”, y eso inevitablemente estimula la percepción que se tiene de uno mismo y las ganas de luchar por las cosas como en la etapa previa al diagnóstico de la discapacidad. Sentirse útil “es lo mejor del mundo; la recompensa económica del empleo no es lo más importante, aunque por supuesto tiene mucho protagonismo. Pero sentirse capaz de trabajar da la vida y hace recuperar los ánimos y la ilusión”.

Miguel Ángel lleva trabajando en su compañía dos años y un mes, y mirando hacia el futuro no tiene de momento ninguna intención de cambiar de empleo; le gusta su función y siente que la desarrolla bien. Además, tiene una relación muy buena con sus compañeros, tanto con las personas con discapacidad como con aquellas otras que no la tienen. Se considera uno más, y esto es lo más importante; por otro lado, la discapacidad tiene una aceptación buena en el marco de la empresa, porque hay muchos trabajadores que se encuentran en la misma situación. A Miguel Ángel le encanta disfrutar el “compañerismo a tope” que se respira en su trabajo. Reflexionando acerca de su propia expe-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

riencia, pero también de forma general en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad, Miguel Ángel considera que la dificultad para lograr la incorporación plena en la sociedad de estas personas a través del empleo reside en la adaptación de cada trabajo a las características específicas de cada trabajador con discapacidad. Una vez conseguido esto, “el resto del proceso resultaría mucho más sencillo; no todas las personas con discapacidad pueden hacer todo tipo de tareas, pero todas las tareas sí pueden ejecutarse por personas con discapacidad a partir de un proceso de adaptación”. La clave reside ahí, en la adaptación. Al final, considera que los problemas a

los que se enfrentan las personas con discapacidad que quieren acceder al mercado laboral “son muy relativos, ya que si realmente se tiene interés por trabajar y se hace un esfuerzo en esta dirección, existen puestos de trabajo para todos”. En este sentido, las empresas, cuando contratan a una persona con discapacidad, “ya saben con qué limitaciones se van a encontrar, pero aún así siguen contratándolas para los puestos que creen conveniente”. Por ello, Miguel Ángel destaca la importancia de que los empresarios no sólo contraten a personas con discapacidad, sino que también tengan en cuenta esta circunstancia para poder adaptar el puesto de trabajo a las cualidades y a

las necesidades del nuevo trabajador. De nuevo, la importancia capital de la adaptación. No obstante, Miguel Ángel es consciente de que su experiencia se centra básicamente en empresas con una dilatada trayectoria en la contratación de personas con discapacidad. El beneficio que el empresario encuentra al contratar a personas con discapacidad es en primera instancia el económico; de no contar con ayudas y bonificaciones, Miguel Ángel considera que sería mucho más difícil que las empresas contrataran a personas con discapacidad, puesto que hay compañías más concienciadas con los temas sociales y otras muchas que no lo están en absoluto. Así, si las ayudas económicas dejaran de



## HISTORIAS DE VIDA

existir, quizá los empresarios empezarían a poner más dificultades a la hora de contratar a personas pertenecientes a este colectivo. Pero más allá del beneficio económico que encuentran las empresas con la contratación de personas con discapacidad, es importante tener en cuenta que éstas “son personas en edad activa que pueden producir y tener un rendimiento laboral igual que el de las personas que no tienen discapacidad”. Sin embargo, Miguel Ángel también considera que hay muchas personas con discapacidad que pueden trabajar y que no lo están haciendo porque no buscan empleos adaptados a sus características o porque se contentan con su situación presente, como fue su propio caso en un

primer momento. Al final, su trayectoria es muy similar a la de tantas otras personas con discapacidad: antes de encontrar un empleo estable, tanto él como su madre recibían dos pensiones no contributivas y más tarde se trasladaron a un piso de protección oficial, por lo que podían mantenerse aunque no disponían de unos ingresos cuantiosos. Así estuvieron durante 6 años, pero a partir de la conquista del nuevo trabajo pueden vivir económicamente mucho más desahogados. Eso sin volver a mencionar el impacto del empleo sobre la propia autoestima y la ilusión por la vida. Analizando la historia de Miguel Ángel, parece claro que el apoyo familiar y el soporte institucional resultan de vital

importancia a la hora de abordar la inserción laboral y la integración social de las personas con discapacidad. En este sentido, Miguel Ángel siente que la orientación y el trabajo de COCEMFE y de Fundación ONCE han sido muy importantes de cara a su formación y a su búsqueda de empleo. Gracias a estas organizaciones dice gozar de una estabilidad laboral y personal que le anima a continuar con su tratamiento para llevar una vida “lo más normal posible”. La Estación de Autobuses de Duiedo recupera la calma bajo el abrigo de la madrugada. Los últimos autocares nocturnos han partido hacia sus respectivos destinos, y el trajín caótico de pasajeros ha dado paso a un reposo

que parece artificial. Cuesta creer que donde antes hubo carreras de última hora y despedidas emocionadas ahora no queden más que trozos de billetes esparcidos por el suelo y periódicos abandonados que ya no acompañarán las esperas más solitarias. Miguel Ángel, ya en ropa de calle, también abandona la Estación, que en muy pocas horas volverá a ser testigo mudo de lo vertiginoso de nuestra sociedad. Al salir de sus instalaciones, sin embargo, le parece oír un último mensaje proveniente de la megafonía. La misma voz de cada día parece cobrar un brillo especial al anunciar el nombre de la próxima parada en el recorrido. Esperanza. ●

**MARÍA JOSÉ LÓPEZ**  
Conduciendo hacia la calidad de vida

La trayectoria laboral de María José López, como la de buena parte de las personas con discapacidad, ha sido compleja y sinuosa. Ha pasado por diferentes empleos, algunos en el mercado laboral ordinario y otros en empresas especialmente orientadas hacia las personas con discapacidad, pero todos se han caracterizado básicamente por lo mismo: las pobres condiciones salariales, las escasas garantías laborales, la precariedad. La explotación. Hoy, sin embargo, María José disfruta de un trabajo en el que se siente cómoda, en el que siente reconocida su

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

valía profesional, en el que puede desarrollar sus capacidades.

Y, sin embargo, reconoce que ha llegado a él de rebote, de manera fortuita, producto de una serie de casualidades y de decisiones en caliente. De forma paradójica, si hubiera tenido cierto tiempo para la reflexión, María José probablemente no se sentaría al volante de un autobús todas las mañanas.

María José fue una estudiante muy mala en el colegio. A los 16 años quiso dejar de estudiar, pero sus padres le empujaron a completar la educación obligatoria. Como tenía muchas asignaturas pendientes, tomó la decisión de encerrarse un verano en casa a cal y canto para quitarse de encima todas esas asignatu-

ras y poder así abandonar el instituto y probar suerte en el mercado laboral, que era lo que verdaderamente le atraía.

Contra todo pronóstico, fue capaz de aprobar en septiembre lo que había sido incapaz de aprobar en todos los cursos anteriores, con lo que obtuvo de facto la carta verde de sus padres para buscar un empleo y empezar a probar suerte con su nueva vida de trabajadora.

El salto al mundo laboral se consumó antes de lo que hubiera esperado, y al poco tiempo comenzó a trabajar en un supermercado alternando labores de cajera y de reponedora. Tuvo la suerte de ir a parar a la cadena de supermercados más prestigiosa de Zaragoza, su ciudad natal, a pesar de lo cual su suel-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

do era muy pequeño y las condiciones de trabajo muy duras. Además, María José ya conocía por aquel entonces sus problemas de columna; en el colegio se los habían detectado, y durante muchos años tuvo que llevar un incómodo corsé que evitaba que la desviación de columna fuera a más con el paso de los años. En un momento determinado, y a la vista de que su sueldo no compensaba las 12 horas diarias de trabajo que desempeñaba de media, su padre la conminó a abandonar ese empleo y a buscar otro en el que el desgaste físico fuera menor y las condiciones laborales algo mejores.

Dada su escasa experiencia, María José acabó aterrizando en otro supermerca-

do, y allí permaneció algo más de un año. Sus tareas implicaban una carga física menor, por lo que estaba más cómoda que en el establecimiento anterior, a pesar de que las características generales de ambos empleos eran muy similares. Sin embargo, la empresa comenzó a entrar en quiebra, y ante las malas perspectivas María José decidió abandonar el barco antes de que se fuera a pique y comenzó a trabajar en una frutería. Y así, entre plátanos y melocotones, pasó una etapa de relativa felicidad, hasta que su salud fue la encargada de decir basta.

Debido a “las burradas que había hecho” a lo largo de sus primeros años de incursión en el mercado laboral,

María José se vio obligada a solicitar una baja médica temporal, que al final se extendió hasta el año y medio de duración. Ella estaba desesperada. A los dolores frecuentes y agudos de espalda se le unía la angustia por sentirse inactiva, por estar pagando las consecuencias de no haber tenido más cuidado con su salud, de no haber sido más previsora a la hora de enfocar su actividad laboral. En las largas sesiones de ejercicio y de rehabilitación, María José no paraba de darle vueltas a lo equivocado de sus decisiones.

Sin embargo, la baja médica se terminó y, a pesar de no sentirse del todo recuperada, María José se vio obligada a buscar de nuevo una actividad para desarrollar.





## HISTORIAS DE VIDA

En este proceso, una amiga le recomendó que obtuviera el certificado oficial de minusvalía para poder beneficiarse de una serie de condiciones a la hora de acceder a un puesto de trabajo. María José desconocía totalmente la existencia de ese certificado, pero se lanzó a probar “porque no perdía nada con ello”. De este modo, relleno los formularios, pasó la visita médica y le fue diagnosticado un 54% de discapacidad. Y a partir de ese momento entró en lo que denomina “el maravilloso mundo de las personas con discapacidad”. María José emprendió un periplo por asociaciones y fundaciones en búsqueda de un empleo que se ajustara a sus capacidades y que tuviera en cuenta sus limitaciones físicas. Finalmente, a través

de FAMI-Aragón –“gente estupenda, buenísima, verdaderamente preocupada por los trabajadores y trabajadoras”– encontró trabajo en una conocida compañía de bollería industrial. Esta empresa tenía el grueso de sus instalaciones en el polígono de Malpica, en las afueras de Zaragoza, pero también contaban con un Centro Especial de Empleo adscrito a la propia compañía en el que preparaban la producción destinada eminentemente a la antigua Rusia. En este Centro, todos los compañeros eran personas con discapacidad, y el ambiente de trabajo que se respiraba era muy agradable. “Todo el mundo trabajaba bien y muy a gusto”, y María José tenía la sensación de que “los responsables de la compañía esta-

ban muy satisfechos con su trabajo”. Sin embargo, y quién se lo iba a decir, las vicisitudes de la política internacional acabaron por determinar su propia trayectoria laboral: Rusia se sumió en una profunda crisis y el Centro se vio obligado a paralizar toda su producción. Sin embargo, María José fue llamada al despacho del máximo responsable de la empresa. Así supo que en la compañía estaban muy contentos con su desempeño profesional, tal y como ella sospechaba, y que pensaban encontrarle un hueco en la fábrica central de la empresa en Malpica, para que se integrara en una plantilla de trabajadores sin discapacidad. Esta noticia llenó de ilusión a María José, puesto que además de supo-

ner un repunte en su autoestima contribuía a clarificar su nuevo horizonte laboral. Quedaron en concretar la nueva situación a partir de una llamada de teléfono posterior, y María José se limitó a que ésta llegara. Pero en ese lapso siguieron sucediendo cosas inesperadas, aunque esta vez no relacionadas de forma directa con asuntos de política internacional. Una antigua compañera de María José en alguno de los primeros supermercados se puso en contacto con ella para comentarle que un Centro Especial de Empleo dedicado a manipulaciones diversas acababa de abrir en Zaragoza y que ella había conseguido entrar y estaba bastante contenta, por lo que le recomendaba a María

José que también probara suerte dejando su curriculum. Y ésta, haciendo gala de su tradicional pragmatismo, pensó que no podía perder nada intentándolo, así que se lanzó y contactó con el nuevo Centro. Al poco realizó una prueba, y no debió hacerlo nada mal porque nada más terminar le ofrecieron un contrato de seis meses con posibilidad de estabilizar su situación en un futuro. Mientras caminaba hacia el coche después de la prueba, recibió una llamada en su teléfono móvil. La empresa de bollería industrial le ofrecía empezar al día siguiente con un contrato de un mes y posibilidades sólidas de pasar a ser indefinida en un periodo breve de tiempo. Cuando María José colgó y se

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

sentó en su vehículo, sabía que tenía que elegir una de las dos opciones. Y tenía que hacerlo inmediatamente. Ante la duda, optó por la alternativa que le ofrecía más estabilidad, o, por lo menos, que se la garantizaba durante algunos meses más. Así que de inmediato llamó a su antigua compañía y, sintiéndolo mucho, rechazó su oferta en favor de la que le acababan de formular en el Centro de manipulaciones. A día de hoy, María José tiene dudas acerca de lo acertado de su elección. En aquel momento le pareció justificado renunciar a un contrato en una empresa ordinaria por otro en un Centro Especial de Empleo, pero con el paso de los años y la acumulación de ciertas experien-

cias, si pudiera volver atrás quizás el rumbo que decidió tomar aquella tarde en su coche hubiera sido muy distinto. Empezó a trabajar al poco tiempo en el Centro Especial de Empleo, y a las dos semanas ya le hicieron un contrato indefinido. A pesar de esta alegría inicial, al poco tiempo se dio cuenta de que el Centro reproducía los conflictos de la mayor parte de las compañías del mercado ordinario, que ella resume con una frase muy clara: “al trabajador lo mínimo y para la empresa lo máximo”. María José creía que en este tipo de empresas las lógicas de trabajo eran distintas a las habituales; imaginaba que los principios de maximización del beneficio y de extrema exigencia en aras de la compe-

titividad serían reemplazados por el trabajo cooperativo, el aprendizaje continuo y el reforzamiento de las habilidades de las personas con discapacidad. Pero no. O, por lo menos, no en la empresa en la que ella fue a parar. Si bien el Centro formulaba un discurso diferenciado con un alto contenido social (“integración de personas con dificultades, clima laboral excepcional, superación y puesta en valor de las capacidades de todas y de todos,...”), para María José la realidad era muy otra. A los trabajadores “les exigían producir 100, como un trabajador normal, cuando la empresa recibía de la Administración 50 precisamente para que los trabajadores con discapacidad pudieran

producir el 50 restante”. Y eso a María José no le cabe duda que “es explotación”. Esta explotación, en su caso, se prolongó durante cuatro largos años de peleas y de lucha “por los derechos de los trabajadores”, pero el ambiente se hizo especialmente difícil durante el último año. María José no pudo aguantarlo más y decidió no sólo abandonar la empresa sino además tomarse un “año sabático” para recuperarse física y anímicamente del desgaste provocado en este último periodo. Además, también tomó una determinación: “Jamás volvería a trabajar en un Centro Especial de Empleo”. A pesar de ser consciente de que “seguro que no todos funcionan de la misma manera”, había

quedado demasiado afectada por sus experiencias particulares como para volver a contemplar esa posibilidad en un futuro. Y ahora mismo María José conduce autobuses. Pero la verdad es que ni se lo planteó, sino que “sucedió tal cual”. Durante el “año sabático” posterior a su conflictiva salida del Centro Especial de Empleo se lanzó a hacer cursos de contabilidad, de informática, de Internet,... Un día, en una de sus visitas habituales a Fundosa Social Consulting, le planteó a la persona encargada del asesoramiento laboral “que estaba harta de prepararse para trabajos en los que las mujeres siguen cobrando 600€ al mes por una jornada laboral completa”. María José quería encontrar un empleo que le diera estabilidad, que le

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

permitiera conquistar cierta calidad de vida, un trabajo en el que las horas dedicadas y el esfuerzo empleado se compensaran con un salario justo y razonable. Pero ese empleo parecía no querer llegar. Sin embargo, desde Fundosa le plantearon un buen día que se informara acerca de los nuevos cursos de formación que estaba ofertando la Casa de la Mujer de Zaragoza. María José lo hizo y descubrió que buena parte de éstos se centraban en formar a mujeres en actividades tradicionalmente desarrolladas por los hombres, en un intento de implementar medidas de acción positiva en la inserción laboral de las mujeres en el mercado ordinario. Así, María José se apuntó a un curso de soldadora profesional y a otro de conductora

de autobuses. Le dieron plaza para ambos, pero como la demanda fue especialmente alta y hubo muchas mujeres que se quedaron fuera, acabó renunciando al curso de soldadora y se centró en el que más le llamaba atención. Cuando lo empezó aún no tenía intención de hacer de esta actividad su profesión. Quería, por un lado, mantener ocupado su tiempo libre de año sabático, y por otro, mejorar su curriculum y cubrir su déficit formativo con actividades y experiencias variopintas. Sin embargo, acabado el curso se presentó al examen teórico y aprobó a la primera, y lo mismo sucedió con el práctico. María José resultó ser una de las mejores conductoras de su promoción, por lo que estaba sin duda

muy contenta, pero seguía teniendo en mente sus dolores de espalda a la hora de enfocar su profesión en esta nueva dirección. Pero al final se acabó imponiendo de nuevo el pragmatismo, y María José se dijo que, “por lo menos, había que intentarlo”. De este modo, empezó a dejar el curriculum por su cuenta en muchas empresas, pero la cosa no parecía dar sus frutos en un primer momento. No obstante, al poco tiempo recibió una llamada desde Fundosa en la que le preguntaban si seguía decidida a trabajar en el sector de la conducción, a lo que ella respondió que sí; y descubrió que en Fundosa habían contactado con una empresa muy conocida en su ámbito en la que al parecer se habían interesado por ella. Así

que María José fue hasta allí, hizo la entrevista, pasó una prueba práctica y en quince días le confirmaron que pretendían que pasara a formar parte de la flota de conductores de forma inmediata. En abril de 2004 María José dio por finalizado su año sabático y se puso al volante de un autocar interurbano. Ahora quizás se entienda por qué cuando mira atrás tiene la sensación de que nada de lo que ha sucedido estaba previsto. María José en la vida se hubiera imaginado conduciendo autobuses en una compañía ordinaria y muy reputada; parecería como si “todo hubiera sucedido solo, sin haberlo decidido conscientemente”. Pero ahí está. Y está muy contenta; “es estresante,

como todo hoy en día”, pero en términos generales está contenta. Y percibe que el sector está mejor desde que entraron varias mujeres; de un total de 25 conductores, en su empresa son 10 las mujeres que conducen regularmente los autocares, y esta cifra está en vías de incrementarse. Porque es un trabajo “valorado, respetado, no es cualquiera de los empleos que habitualmente se reservan para las mujeres”. Cuando alguien sube en el autobús y manifiesta su alegría por ver a una mujer conduciendo, María José se siente altamente gratificada. Es la recompensa por todos los esfuerzos pasados y por las penurias sufridas. La peor parte sin embargo se la lleva su espalda. La escoliosis aguda que tiene

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

María José si le está planteando problemas en su actual actividad. Pasarse más de ocho horas al día sentada y sufriendo los baches de la carretera pasa factura a cualquiera, pero si se trata de una persona con una discapacidad y con problemas específicos en la espalda, es fácil imaginarse el panorama. En su vida diaria María José puede desarrollar cualquier actividad con normalidad, pero es justo su trabajo, en el que se siente muy a gusto y para el que se considera perfectamente capaz, el elemento que mayores problemas le está causando para llevar adelante su discapacidad de una manera normalizada. Y esto, como no podía ser de otra manera, le hace plantearse ciertas dudas de cara al futuro. De momento puede llevar bien el

trabajo, y tiene mucho cuidado de realizar ejercicios para mimar especialmente su espalda. Practica yoga, aquaterapia y gimnasia específica, y con estos cuidados que se regala a sí misma la cosa se hace llevadera. Pero en el momento en el que su profesión no sea conciliable con su salud, sin duda tomará una decisión en beneficio de esta última. María José sabe que tiene la suerte de que en su empresa son bastante favorables a las reducciones de jornada, y ésta es una causa añadida para que tantas mujeres quieran formar parte de la plantilla de Automóviles Zaragoza. De momento, aguantará con jornada completa “por aquello de cotizar y de pensar en un futuro de pensionista”, pero en cuanto se enciendan las alarmas se in-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

tentará pasar a una media jornada y todo resuelto. De nuevo, el pragmatismo. María José tiene claro que ha sido contratada en su empresa “por ser mujer y por ser discapacitada”, mucho más que por sus capacidades y aptitudes objetivas. Esto no quiere decir que no se haya revelado como una excelente conductora de autobuses; de hecho, sus jefes y sus compañeros están muy contentos con su manejo del vehículo y saben que tiene mucho potencial. Pero esto no quita para que su contratación se decidiera en función de parámetros que poco tienen que ver con su pericia al volante. Pero esto, desde su punto de vista, no tiene por qué estar mal de entrada, o al menos lo que tiene que ver con el hecho

de haber sido contratada por su discapacidad; el tema de la acción positiva por ser mujer sigue sin tenerlo tan claro. Pero la discapacidad es un lastre muy importante para incorporarse al mercado laboral, y está bien que esto se facilite desde la Administración a través de subvenciones y ayudas. La discapacidad, en tanto que barrera para el empleo, siempre está en función de lo que se note, de lo que proyecte hacia fuera. Si es muy severa y tiene una manifestación física evidente, la inserción laboral se complica, pero si no afecta tanto a la apariencia externa, la cosa puede resultar más sencilla. Y todo esto, por supuesto, sin importar las capacidades reales y la valía profesional de las

personas. “Es así de triste, pero a la vez es así de real”. A diferencia de lo que se afirma con frecuencia, María José opina que para las personas con discapacidad tener un empleo es igual de importante que para las personas que no la tienen: “para todo el mundo es fundamental trabajar, ¿por qué habría de ser más importante si se tiene una minusvalía?”. En su discurso hay implícito un deseo de normalización de la problemática de las personas con discapacidad. “Si para todos es vital comer, tener una casa, conquistar la independencia, ser autosuficientes... ¿por qué con el trabajo tiene que ser diferente?”. Sin embargo, María José también es consciente de que las posibilidades para una persona



## HISTORIAS DE VIDA

con discapacidad de insertarse laboralmente, vistas las estadísticas de empleo de este colectivo, son mucho menores que las de una persona sin discapacidad. Pero el problema no es que las primeras lo necesiten más que las segundas; hay que cambiar el enfoque de la cuestión, y subrayar que lo significativo es que a las primeras se les ponen muchas más barreras que a las segundas. Ahí radica el núcleo del asunto.

En este sentido, el aumento de las tasas de empleo de las personas con discapacidad pasa inevitablemente por aumentar la información acerca de los beneficios y de las posibilidades que presenta la contratación de este tipo de trabajadores. “Al empresario le interesa económicamente

contratar a una persona con discapacidad que es perfectamente capaz de desarrollar una tarea específica, y eso tiene que saberlo”. Arrastrar toda la vida el cartel de “discapacitado” no tiene ningún sentido, pero sí hay que generar las condiciones que estimulen la voluntad del empresario para lanzarse a la contratación de este colectivo. Por este motivo, las personas con discapacidad deben ser capaces de incorporarse al mercado de trabajo a partir de una doble tarea: hacer valer sus capacidades y poner de relieve las ventajas de su contratación. Y éste es un equilibrio complicado pero fundamental para avanzar en la buena dirección.

Por su parte, “las personas con discapacidad pueden hacer poco más de lo que

hacen para insertarse en el mercado de trabajo”: ya se forman, ya buscan activamente, ya se esfuerzan por ser autónomas e independientes. Por eso María José considera que la barrera está eminentemente del otro lado del cauce del río: “es fundamental creer en las personas con discapacidad, darles oportunidades para demostrar su valía profesional”.

María José sufre constantemente las iras de los conductores y los peatones varones. “La sociedad todavía es muy retrógrada”, y un error al volante le sale mucho más caro a una mujer que a un hombre. También experimenta la satisfacción de ver reconocida su labor y su lucha por hacerse un hueco en un mundo eminentemente masculino, y esto com-

pensa lo anterior. Al volante de su auto-car, María José ha pisado el acelerador para alejarse definitivamente de la explotación y para avanzar a todo gas hacia una calidad de vida y un bienestar personal que siempre han constituido sus objetivos personales y profesionales. Por ahora está contenta con su empleo actual, pero en el momento en el que éste empiece a potenciar el dolor y a suponer una merma de su condición física, no cometerá el error de juventud de empeñarse en seguir adelante a toda costa. La vida es una enseñanza constante, y María José ha aprendido bien la lección. Su espalda, su salud y su vida están por encima de cualquier cosa.

Mirando por el retrovisor ve que ha deja-

do atrás curvas sinuosas y un firme poco seguro. Al frente, sin embargo, su camino se abre hacia una autopista abierta y perfectamente señalizada. Seguro que no se uelve a pasar la salida correcta. ●

## EMPLEADORES Y EMPLEADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### JOSÉ MARÍA VILLAR

La fórmula de la alquimia está repujada en cuero

En el fondo del taller hay un muchacho concentrado en introducir un fleco de cuero por una serie de minúsculos agujeros. Sus manos se mueven ágiles y maneja las herramientas de trabajo con

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

envidiable precisión. A su alrededor, es-tribos, cabezadas, tijerillas, acciones, cinchas y riendas cuelgan de las paredes como si de un museo de la hipica se trata- ra. Él no pierde la atención; con minu- ciosidad, va completando la faena mientras su sonrisa crece satisfecha. Cuando termina, respira aliviado y esti- ra la espalda para desentumecerse después de semejante esfuerzo de concentración, pero no pasan muchos segundos hasta que coge otro patrón y se entrega de nuevo a su oficio. A pesar de ser sordomudo y prácticamente ciego, pocos pueden presumir de su destreza para trabajar el material. Apprentices Adaptación Profesional es un proyecto que nace en Madrid en el año

1999 con un doble objetivo: en primer lugar, la enseñanza y la formación profesional ocupacional de jóvenes con disca- pacidad, y por otro, la realización de una actividad comercial de fabricación y venta de un determinado tipo de produc- tos. Así, desde el año 2003 funciona como Centro Especial de Empleo especializado en el trabajo del cuero, y por sus aulas y talleres han pasado más de una veintena de jóvenes que se han empleado a fondo en aprender uno de los oficios con más tradición en nuestro país. Para entender esta iniciativa en toda su dimensión, es imprescindible referirse a la figura de José María Villar Gómez, formador, coordinador y fundador del proyecto Apprentices. José María es do-

cente en un colegio especial para perso- nas con discapacidad visual, y su trayec- toria vital y personal se entiende a par- tir de su fuerte compromiso con la me- jora de la calidad de vida de las personas con discapacidad. José María tiene un hermano con disca- pacidad visual, y él mismo comenzó a co- laborar con la ONCE desde los 18 años. Hoy reconoce que el tema le inquieta y le absorbe completamente, pero ya en los primeros años 80 empezó a definir el rumbo de su trayectoria laboral cuando, junto a un grupo de profesionales que realizaban la especialidad de pedagogía terapéutica, comenzó a preguntarse qué sucedía con los menores con discapaci- dad cuando alcanzaban la mayoría de

edad. ¿Tenían acceso estos jóvenes a un empleo normalizado? ¿Qué itinerarios laborales podían seguir? La escolariza- ción de las personas con discapacidad está prácticamente cubierta hasta los 18 años, ¿pero continuaban recibiendo estos jóvenes acompañamiento de algún tipo al dar el salto al ámbito laboral? Al hilo de esta serie de interrogantes, este grupo de profesionales del mundo educativo comenzó a desarrollar diver- sos proyectos orientados a apoyar la in- serción laboral de personas con disca- pacidad, en especial de jóvenes que acce- dían por primera vez a un empleo remunerado. Éste es el contexto en el que surge la iniciativa de Apprentices. El punto de partida arranca a partir de

una convicción personal de José María: “somos aprendices toda la vida”. Si esto es así, ¿por qué no desarrollar un pro- yecto que combine elementos educati- vos y laborales, un proyecto en el que se trabaje aprendiendo o, lo que es lo mismo, en el que se aprenda trabaja- do? A partir de esta premisa, José María se decide a finales de los 90 a empen- der una iniciativa a partir de la cual se pretende atajar de forma simultánea el importante déficit formativo que pre- sentan la mayor parte de los jóvenes con discapacidad, así como las trabas que imposibilitan un acceso normalizado de éstos y éstas al mercado de trabajo. Sin embargo, la cuestión de la discapaci- dad no es el único referente vital que

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación





## HISTORIAS DE VIDA

José María ha sabido integrar en el proyecto de *Apprendices*. Sus ascendentes castellano manchegos habían dedicado toda una vida al cuero, y de sus orígenes guarnicioneros le quedó una profunda curiosidad por este material y los conocimientos necesarios acerca de cómo trabajar con él para crear todo tipo de productos destinados a la caza, a la hípica o a la marroquinería en general. De este modo, los ingredientes que dan sentido pleno a *Apprendices* quedan perfectamente delimitados: un proyecto de formación para el empleo, una mirada acerca de las necesidades que presentan los jóvenes con discapacidad y el trabajo del cuero como elemento vehicular que da sentido al conjunto.

“En la actualidad, la marroquinería y la guarnicionería son actividades en declive, porque cada vez hay menos profesionales especializados y los que quedan son de avanzada edad”. Esta constatación es la que ha llevado a José María a tratar de revitalizar un oficio que se nota que le apasiona en cada una de sus fases. Y para conseguirlo, nada mejor que introducir a jóvenes con discapacidad en los entresijos de una de las actividades más antiguas de su tierra. “La idea inicial era la de abordar el trabajo de las personas con discapacidad desde una perspectiva novedosa; el barro, la arcilla o la empaquetación son tareas de sobra conocidas por ellas y ellos: ¿por qué no apostar

por algo original que pudiera captarles la atención e incluso llegar a convertirse en su profesión de futuro?”. La experiencia ha acabado dándole la razón. Las personas con discapacidad intelectual demuestran unas manipulaciones con el cuero extraordinarias. Esta actividad les despierta la capacidad de atención y de concentración, desarrolla su motricidad y su control sobre las herramientas, explota su creatividad y su capacidad imaginativa, y todo esto lo hace a partir de un proceso de escasa dificultad que los jóvenes pueden llegar a conocer y a dominar en su totalidad. En definitiva, en este trabajo está demostrando que sí existen caminos para que las personas con discapacidad pue-

dan llegar a formarse para desempeñar un oficio con resultados altamente profesionales. Tan sólo hace falta lanzarse a su búsqueda y, si no se encuentran con facilidad, quizás no quede otra posibilidad más que abrirlos a base de tesón. Los jóvenes que se forman y trabajan en *Apprendices* son en su mayoría personas con discapacidad psíquica, e incluso hay alguno que tiene trastornos psicológicos, como por ejemplo esquizofrenia, que presentan una integración es muy satisfactoria y que trabajan como cualquiera de sus compañeros y compañeras. A mediados de 2005, cinco jóvenes con discapacidad son trabajadores del Centro, y catorce están siguiendo distintos cursos de formación.

Calcular el índice de rotación y de movilidad en este tipo de entornos laborales es siempre una tarea complicada, pues como afirma José María, “el reto es el de formar a futuros profesionales en el tema el cuero, para que no sólo les guste y lo disfruten sino para que también observen en esta actividad su modo de vida. Hay que entender que la persona que llega al Centro contacta por primera vez con esta técnica, con lo cual puede interesarle o no; los alumnos no saben absolutamente nada del trabajo con el cuero y es necesario motivarles adecuadamente para que en él vean un modo de vivir”. En este sentido, hay quienes se encandilan en cuanto entran en contacto con el oficio y en seguida quieren hacer

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

de ello su profesión, y sin embargo hay otras personas a las que les cuesta más entrar en esta dinámica y no van más allá de encontrar un entretenimiento o una actividad para pasar el rato. Los jóvenes con discapacidad llegan a Apprentices a partir de diversas vías, pero en su mayoría lo hacen a través de Fundosa Social Consulting. Sin embargo, Apprentices cuenta también con su propio canal de publicidad, dándose a conocer en centros y colegios especiales de personas con discapacidad, pues se entiende que les puede resultar muy útil saber que sus alumnos pueden iniciarse en una actividad de este tipo. En Apprentices se intenta formar a profesionales y sólo aprendiendo la técnica

es posible; para ello es necesario repetir la tarea muchas veces y tratar de que el alumnado no se desmotive y siga asistiendo a los cursos, de modo que ellos y ellas observen su propia evolución. Adquirir la disciplina es un proceso largo, pero la duración media de los cursos destinados a personas con discapacidad psíquica no suele ser suficiente. Así, por ejemplo, las escuelas taller para formación ordinaria tienen una programación estimada de 2 a 3 años, y al finalizar este tiempo se considera que las alumnas y alumnos han adquirido las técnicas. Como parece lógico, se debería estimar como mínimo un tiempo equivalente para la programación de los cursos para personas con discapacidad, pero la

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

realidad está lejos de ser así: en Apprentices, los cursos tienen una duración máxima aproximada de 6 ó 7 meses, a todas luces insuficiente ya que en ese intervalo sólo da tiempo a iniciarse en el manejo del material y las herramientas, pero difícilmente a dominar con profesionalidad las técnicas. “Cuando aterrizan con nosotros, intentamos hacer ver que se trata de un lugar en el que pueden aprender un oficio que les permitirá entrar en el mercado laboral”. En este sentido, Apprentices no ofrece una formación continua por tiempo ilimitado, sino que define nitidamente una fase de aprendizaje y otra de perfeccionamiento, en la que la persona con discapacidad debe adquirir los cono-

cimientos necesarios para poder llegar a integrarse en el mercado laboral desempeñando un oficio de forma profesional y competente. “Este objetivo no nos hace olvidar la realidad: es muy difícil encontrar un empleo para una persona con discapacidad psíquica en una empresa ordinaria del sector”. José María sabe que los trabajadores del Centro pueden llegar a ser autónomos y ejercer así su profesión, pero en este oficio la actividad se centra en un ambiente muy reducido, dominado por las empresas familiares. Es cierto que hay empresas ordinarias que se dedican al tema de la guarnicionería y la marroquinería, pero están ubicadas de forma principal en Salamanca, en Sevilla

o en Talavera de la Reina; en Madrid no hay muchas que se dediquen de forma exclusiva a este tipo de productos. En relación al nivel formativo de partida de los alumnos y alumnas de Apprentices, la mayor parte desembarca sin ningún tipo de formación previa. Se pide que por lo menos tengan un certificado de escolaridad, pero el graduado escolar no lo tiene casi ninguna de las personas que se interesan por el Centro. Debido a este elemento, no sólo parten de cero en sus conocimientos del trabajo del cuero, sino también en lo que se refiere a disciplina de trabajo. Por este motivo, una de las primeras cosas que se trabaja con las alumnas y alumnos es la rutina de permanecer unas horas en la silla de



## HISTORIAS DE VIDA

trabajo, cuidando de adoptar posturas cómodas y ergonómicas; después se intenta que conozcan los materiales, que sepan utilizar una serie de herramientas, que puedan sacarle el máximo partido a los elementos de que disponen,... A partir de este punto, se les anima a que vayan creando algunos artículos muy sencillos para que les empiece a gustar la labor y quieran seguir aprendiendo para dominarla mejor y poder expandir sus posibilidades creativas. Esto es lo que le ha pasado a uno de los alumnos más recientes de José María. Entró en el Centro hace apenas tres semanas, y ya muestra orgulloso el producto de su intenso esfuerzo: un monedero, una pitillera, un trabajo de patch-

work. Son productos muy sencillos que aún deben pulirse mucho para poder encontrar una salida en el mercado, pero nadie puede rivalizar con ellos en el entusiasmo que materializan. El alumno de José María incluso ha comprado algunas herramientas muy sencillas para poder continuar en su casa con los trabajos que desarrolla en el Centro; es un aprendizaje entregado, y sin duda llegará a convertirse en un maestro del arte del cuero. No obstante, la salida profesional en este oficio es bastante complicada. La perspectiva se reduce a trabajar en centros especiales de empleo o a constituirse como trabajador autónomo, y ésta última puede llegar a ser la mejor opción debido a las retenciones que presenta

buena parte del empresariado del sector. La más difícil de superar es el desconocimiento de las habilidades que tienen las personas con discapacidad psíquica y todo lo que pueden aportar al negocio. A partir de este obstáculo inicial se deriva una gran cadena de dificultades, "la pescadilla que se muerde la cola": las empresas no contratan a los jóvenes con discapacidad al pensar que no son capaces de realizar su labor, y a consecuencia de ello se reduce la demanda formativa por parte de éstos en el sector de la marroquinería, lo que hace que no adquieran las capacidades y, por lo tanto, no puedan llegar a demostrar que sí pueden ser perfectamente capaces de desempeñar su oficio con altas cotas de profesionalidad.

Como sucede en tantos otros ámbitos, el profundo desconocimiento del tema de la discapacidad suele ser la causa principal del rechazo. Pero una vez superada esta barrera, es indudable que el personal debe estar bien formado para que verdaderamente pueda demostrar su capacidad para desempeñar todas las tareas con normalidad. La gran transformación que tiene que suceder y que está demorándose demasiado vendrá cuando las empresas sean conscientes de que deben interesarse por este tipo de empleados con discapacidad, ya que estas personas, desde una perspectiva muy pragmática, cuentan con el apoyo de una serie de subvenciones que permiten compensar los tiem-

pos de producción más lentos que quizás se ven obligados a desarrollar en ciertas ocasiones. Si la persona con discapacidad psíquica consigue tener una formación adecuada, está en condiciones objetivas de poder integrarse de forma natural en el mercado laboral ordinario. Ésta es la batalla sin cuartel que se está librando desde Apprendices pese a las enormes dificultades encontradas. Pero José María y su equipo están convencidos de que el rendimiento de este tipo de trabajadores es óptimo, con lo que la integración laboral de las personas con discapacidad psíquica no tiene por qué representar ninguna carga añadida para la empresa ordinaria. Sin embargo, buena parte de los jóvenes

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

que llegan al Centro traen en su mochila experiencias muy negativas en lo que se refiere a sus intentos de inserción laboral, llegando incluso a verbalizar fórmulas de rechazo con las que se han visto discriminadas y discriminados. Ésta es también una dinámica que se aborda en Aprendices: los golpes de la vida se dejan a un lado cuando se entra al Centro, porque en este espacio el objetivo es el de aprender disfrutando para poder llegar a ser buenos en un oficio que se pueda convertir en su profesión de futuro. José María sabe que esto requiere de un esfuerzo extraordinario de motivación, pero cuando este esfuerzo da sus frutos, los resultados son tan incontestables como la belleza de los tra-

bajos que salen de las manos de los jóvenes con los que comparte su tiempo. Porque desarrollar sus capacidades laborales les cambia la vida de forma radical. Es más, “perciben que están viviendo una vida totalmente diferente a la que tenían antes; los que todavía están formándose quieren aprender rápidamente para poder pasar al Centro Especial de Empleo y ser retribuidos”. La inserción laboral es un paso fundamental de cara a la integración social plena; a partir de la conquista de un empleo estable, hay ejemplos de personas con discapacidad que han decidido casarse y formar un hogar junto a su pareja. En efecto, José María cuenta en su Centro con un trabajador con discapacidad psíquica que vive

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

con su pareja y realiza una vida que se podría calificar como normal, con sus alegrías y sus miserias cotidianas, gracias a la independencia económica que ha alcanzado mediante el desarrollo de su actividad como guarnicionero. Todas las personas que integran Aprendices son perfectamente conscientes de que la salida comercial de sus productos es muy complicada. La guarnicionería y la marroquinería tradicionales son oficios en declive, y resulta muy complicado competir con las importaciones de productos que llegan desde el norte de África y otras regiones de la aldea global. Sin embargo, este hecho no representa un obstáculo insalvable; muy al contrario, constituye un estímulo añadido para intensificar los es-

fuerzos de venta de las manufacturas que se producen en el Centro. José María es educador y coordinador de Aprendices, pero cuando se pone el traje de comercial no hace otra cosa más que pensar en cómo dar a conocer la calidad de sus productos para que éstos se acaben colocando en el mercado. “No paramos de llamar a tiendas y proveedores de material de guarnicionería y caza, y la verdad es que nuestras manufacturas tienen muy buena aceptación... Lo que pasa es que es muy complicado, muy complicado”. Pero no hay derrotismo en las palabras de José María. Se advierte tenacidad, confianza en la idea de que el trabajo bien hecho, antes o temprano, dará los resultados esperados.

“Nuestro mayor objetivo es que los artículos elaborados en Aprendices se adquieran porque son artesanales y de gran calidad, no porque su elaboración provenga de personas con discapacidad psíquica”. No se trata de ampararse en la solidaridad para dar salida a los productos elaborados, porque éste no es el objetivo del proyecto Aprendices. La idea de fondo es transmitir un oficio para que las personas que lo desarrollen se consideren verdaderos profesionales del trabajo en cuero, y esto pasa por competir en el mercado aunque la producción tenga una fase mucho más lenta de elaboración. Y es que los tiempos de fabricación en Aprendices son sensiblemente más largos que en una empresa ordinaria. Sin embar-



## HISTORIAS DE VIDA

go, esto no debería ser un impedimento de cara a la venta, porque a quien adquiere una manufactura no le interesa esta diferencia, sino la calidad del resultado final. Y ahí es donde José María está convencido de que Apprentices puede avanzar mucho terreno. Porque la calidad de sus productos es muy alta, y no hace falta más que hacer una buena labor de comercialización y de distribución para que la demanda de sus manufacturas comience a aumentar. Es pura matemática.

De cara al futuro, el Centro no se plantea de momento grandes transformaciones; antes hay que asentar el trabajo que se viene desarrollando, consolidar los cimientos del negocio para poder dar un paso adelante con mayor seguridad. Sin

embargo, el modelo de trabajo de Apprentices no es rígido, y de hecho ha evolucionado de forma significativa en los últimos tiempos. Comenzó su andadura comercial funcionando contra pedido, pero al ser los tiempos de producción más largos de lo habitual el cliente tenía que esperar demasiado antes de recibir el producto solicitado. Como apunta el José María más comercial, “en el mercado actual el primero que llega es el primero que vende”. Así, a medida que el Centro ha ido creciendo y los pedidos han ido aumentando, Apprentices cuenta con un pequeño almacén de productos ya elaborados a la espera de su venta: “el stock es fundamental para poder dar una respuesta ágil y rápida a las demandas del mercado”.

Las consecuencias de este planteamiento comercial ya comienzan a hacerse palpables. En Madrid hay una tienda especializada en equitación que vende todo tipo de productos elaborados desde Apprentices. Además, ahora comienzan a abrirse hueco en el mercado de las yeguas particulares, porque saben que sus precios son competitivos al no tener intermediarios y que sus productos están a la altura de la calidad artesanal de otro tipo de proveedores. José María sueña con el día que el Hipódromo de la Zarzuela madrileño vuelva a abrir sus puertas. Apprentices ha trabajado con el Club de Campo y con el Club Puerta de Hierro, y éstas han resultado ser experiencias muy satisfactorias y

con buenas perspectivas de futuro. Pero nada como las grandes carreras para avivar el mercado de la guarnicionería. El día en el que se reabran las taquillas de apuestas y el césped vuelva a sufrir el castigo de los cascos y las herraduras, en Apprentices estarán preparados para demostrar que con trabajo y con ilusión se pueden fabricar productos de la más alta calidad. Quién sabe si quizás el próximo caballo ganador portará un pechopetral con las costuras reforzadas por una persona con Síndrome de Down. Ésta podría ser la culminación perfecta de un proyecto diseñado con profesionalidad y con muchas dosis de cariño. Un proyecto que a José María le ha permitido aunar buena parte de sus inquietudes y de sus

pasiones vitales: la preocupación por la calidad de vida de las personas con discapacidad, la recuperación de oficios tradicionales y artesanales de su tierra de origen que comenzaban a caer en el olvido, el compromiso con la formación y la integración laboral de los jóvenes. Apprentices es la suma de todos estos elementos, pero como es bien sabido, la suma representa al final mucho más que la mera agregación de sus partes. Y Apprentices se ha convertido en un espacio de crecimiento personal y de socialización, un espacio en el que poder conquistar la esquiua autoestima y descubrir lo ilimitado de las capacidades personales y colectivas. Todo esto representa el proyecto de José María. A través de él ha descubrier-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

to su fórmula de la alquimia particular, mediante la cual ha sabido transformar su bagaje personal y profesional en un verdadero motor de integración social. Es el valor de las pequeñas cosas, convertidas en grandes proyectos a partir de una fórmula mágica que en este caso, y como no podía ser de otra manera, está repujada en cuero. ●

### UANESA MASTRAL

#### Haciendo palpable la Responsabilidad Social Corporativa

El mundo de la empresa evoluciona a velocidad vertiginosa, y lo que en un momento determinado parece una tendencia en alza corre el peligro de dejar

de serlo en unas pocas semanas. Los más escépticos pensaban que lo mismo podría suceder con la tan debatida Responsabilidad Social Corporativa (RSC); una moda pasajera, un posicionamiento más estético que ético, incluso un mero fuego de artificio por parte de un sector empresarial en horas bajas y con la ambición de recuperar el protagonismo de antaño.

Sin embargo, la RSC ha logrado instalarse en el debate público. Hoy ya no es un tema circunscrito a los ámbitos más especializados, sino que resulta relativamente sencillo encontrar menciones de este fenómeno en la prensa generalista y en los medios de mayor difusión. En Google, auténtica enciclopedia de la

era digital, la referencia “Responsabilidad Social Corporativa” remite a más de 54.400 entradas. En este contexto de expansión de la RSC, parece fácil comprender que las compañías se hayan lanzado de lleno a transitar por esta nueva senda.

No obstante, los escépticos a los que antes aludíamos consideran que los motivos por los que desconfiaban de la naturaleza de la RSC siguen estando perfectamente vigentes. Las compañías pueden sufrir la tentación de encontrar en esta idea el escudo perfecto con el que protegerse frente a las críticas que tachan al sector empresarial de insolidario, de estar cegado por el objetivo de la maximización de los beneficios, de

posicionarse al margen del compromiso con la cohesión social y el desarrollo sostenible. En este contexto, ¿cómo se define una política de RSC que pretenda incidir en la realidad? ¿Cómo se puede distinguir el compromiso del artificio? ¿Cómo se ha de medir la magnitud de la apuesta social de una compañía? Uanesa Mastral es Directora en Madrid del Departamento de Recursos Humanos de Barclays Card, empresa de servicios bancarios que se integra dentro del Grupo internacional Barclays. Desde su posición, supervisa la contratación de trabajadores y trabajadoras para los “Call Centers” -Centros de Llamadas- que desempeñan funciones comerciales y de marketing de la compañía, y en la

actualidad está inmersa en la operación de traslado de la sede principal de estos Call Centers desde la ciudad irlandesa de Dublín hasta Zaragoza. Este traslado se va a completar a lo largo de tres fases, en las que se ha previsto tanto el desplazamiento de trabajadoras y trabajadores de Dublín a la nueva sede como la contratación de una parte importante de la nueva plantilla. Y en esta etapa abierta de contratación, las personas con discapacidad desempeñan un papel especialmente destacado.

“Es importante incorporar un elemento de diversidad en los procesos de selección”. Así de directa se muestra Uanesa cuando trata de definir los criterios de contratación por los que se rige su De-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación





## HISTORIAS DE VIDA

partamento. Al plantear su ubicación en un territorio nuevo, en Barclays Card analizan detalladamente la problemática laboral existente en el entorno con objeto de identificar aquellos segmentos de población que están peleando por abrirse un hueco en el mercado de trabajo; de entre éstos, localizan a grupos que padezcan una situación de especial dificultad, porque este hecho se traduce con frecuencia en una motivación añadida de cara a emprender una actividad laboral. Estos grupos se corresponden para Barclays Card con “personas con discapacidad, con amas de casa que desean volver al mercado laboral después de un periodo de desempleo, con parados de larga duración, con personas con más de 45

años que buscan la estabilidad que no han podido encontrar en otro sector o con jóvenes que terminan la universidad y buscan una empresa en la que formarse y crecer profesionalmente”. De este modo, la diversidad se integra como un valor a fomentar de forma explícita en el modelo de contratación de la compañía. Tal y como se pone de manifiesto en su Memoria de Responsabilidad Corporativa de 2004, “el Grupo Barclays concibe la RSC como un compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico, cultural y social del entorno. Barclays hace partícipes a sus empleados, accionistas, clientes y proveedores con los que opera, y a la Comunidad en la que desenvuelve su actividad, de los resultados de su ac-

tividad empresarial. Se trata, en definitiva, de poner en práctica el concepto de rentabilidad social huyendo de planteamientos de negocio enfocados estrictamente en la rentabilidad económica”. Vanesa se encarga de intentar que esta declaración de objetivos de convierta en una apuesta real. Su tarea, nada sencilla, es la de hacer palpable el compromiso de RSC de un gran Grupo financiero internacional. Y para ello ha dirigido la mirada de forma preferencial hacia las personas con discapacidad. “En el momento en el que se plantea el reto de organizar el Call Center de Zaragoza, se realizan una serie de contactos con diversas consultoras para poder constituir una plantilla que se adaptara a los principios de con-

tratación de Barclays Card, y uno de esos contactos nos lleva hasta Fundosa. Al hablar con ellos, rápidamente percibimos que podían hacer mucho por nuestra organización, porque queríamos implantar este tipo de políticas de diversidad de manera ejemplar para propiciar un tipo de entorno laboral muy concreto”. La colaboración entre ambas partes ha venido siendo muy positiva desde el principio, y el resultado del servicio ha sido valorado como muy bueno. En junio de 2005, además, el Grupo firmó un acuerdo marco con Fundosa Social Consulting para consolidar en el futuro esta estrategia de colaboración. A la hora de seleccionar a personas con discapacidad para integrar la plantilla

de Barclays Card, Vanesa considera que la principal dificultad reside en encontrar a personas que encajen con el perfil demandado y que quieran desempeñar ese tipo de tareas, puesto que desde Fundosa les aseguran que no resulta sencillo encontrar a candidatos que reúnan estas condiciones. En cualquier caso, matiza, “los perfiles no son exageradamente altos; más que titulaciones académicas, la empresa precisa personas que dispongan de buen trato, capacidad de estructurar una conversación, sentido común y lógica, habilidad numérica y disposición para aprender. Es cierto que lo deseable es que sean personas con titulación académica y experiencia en el sector, pero con las aptitudes

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

mencionadas pueden pasar el proceso de selección sin ninguna dificultad. Y es de destacar que estas aptitudes no tienen conexión alguna con el hecho de que las personas sean o no discapacitadas". En cuanto al nivel de formación de las personas seleccionadas, los únicos trabajadores que no tienen una titulación universitaria son algunas de las personas con discapacidad; el resto sí la tienen de manera habitual. Esto es así porque, en ocasiones, "una experiencia profesional previa o unas aptitudes para con el cliente son igual de positivas –o incluso más– a la hora de superar las pruebas de selección que el valor de una titulación". Muchas de las personas con discapacidad que optan a trabajar en Barclays Card

han trabajado con anterioridad como teleoperadores o están familiarizadas con el trato telefónico, por lo que suelen estar bien posicionadas en estos apartados del proceso de selección. Al empezar a trabajar una vez que han sido seleccionados, la formación para las personas con discapacidad es la misma que para el resto de empleados. En Barclays Card, "la formación interna es una cuestión muy relevante, ya que antes de ocupar su puesto de trabajo todos los empleados pasan por un curso de un mes de duración, periodo en el que aprenden las herramientas básicas para poder realizar bien su trabajo; incluso al principio tienen una persona más experimentada que les orienta en

los primeros días de aterrizaje". Las personas encargadas de la formación interna no tienen en principio ningún conocimiento específico sobre cómo deben impartir sus clases a personas con discapacidad. "En un futuro", considera Vanesa, "éste puede llegar a ser un requisito que busquemos en los formadores, porque seguro que así se podría facilitar el aprendizaje para las personas con discapacidad que superan el proceso de selección; a veces nos hubiera venido muy bien conocer otras formas de enseñar y de transmitir conocimientos...". En abril de 2005, de las 50 personas contratadas en la empresa en Zaragoza 10 eran personas con algún tipo de discapacidad, ya fuera psíquica, física o mo-

triz; en el pasado también integró la plantilla una trabajadora con discapacidad visual. Por otro lado, aparte de las personas con discapacidad que trabajan como Agentes de Atención en el Call Center, también hay una que atiende el Departamento de Servicio Postal de la compañía. Con todo, las perspectivas de crecimiento de la plantilla –el siguiente objetivo para 2005 era que ésta estuviera integrada por 120 personas en el Call Center y por otras 35 en las oficinas de Madrid– invitan a pensar que la ratio de personas con discapacidad que la integran se mantendrá constante, con lo que para un objetivo de 120 trabajadores en el Call Center de Zaragoza podemos calcular que habrá entre 22 y 25

personas con discapacidad. Aproximadamente el 20% de los trabajadores y trabajadoras del Centro. Vanesa asegura con confianza que "de esas 10 personas con discapacidad, una buena parte son unos trabajadores excelentes; son personas que tienen un perfil óptimo para realizar su función en el Call Center y en el Departamento de Venta". No obstante, también recuerda el caso de una persona con discapacidad a la que hubo que rescindirle el contrato porque su grado de absentismo laboral excesivamente era alto y manifestaba poco compromiso con su trabajo y con la empresa. Esta persona no estaba integrada en la dinámica de trabajo de Barclays Card y no le interesaba desarrollar

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

su actividad en ese entorno, por lo que no tenía mucho sentido que permaneciera dentro de la compañía. Las personas con discapacidad, una vez más, no son distintas en sus motivaciones y en sus escalas de valores de aquellas que no padecen ningún tipo de discapacidad. Al hilo de este caso, Vanesa reconoce que “debido a las revisiones médicas y a las diferentes dolencias que suelen tener, el índice de ausencias de las personas con discapacidad es más elevado que el de sus compañeros”; sin embargo, esto se compensa por el hecho de que realizan su tarea cotidiana con una dedicación y una motivación muy elevada. En última instancia, lo que Vanesa pretende es lanzar un mensaje de normalidad: “los

trabajadores sin discapacidad también te pueden tomar el pelo”. En lo que respecta a la accesibilidad en el entorno laboral, las instalaciones de Barclays Card se diseñaron y equiparon pensando en su uso por parte de personas con discapacidad, por lo que la empresa no ha tenido que realizar ninguna adaptación especial ni a nivel informático ni en la estructura física de la empresa. Además, en caso de evacuación de las instalaciones por motivos de emergencia, han trabajado, a partir de simulacros, una medida encaminada a que las personas con discapacidad estén guiadas en todo momento por un compañero, garantizando así la total seguridad para el conjunto de los empleados y empleadas.

Vanesa considera que trabajar por un entorno laboral cómodo y facilitador para las personas con discapacidad es fundamental de cara a su integración plena. El objetivo es que puedan desempeñar su actividad laboral de forma satisfactoria para la compañía pero, sobre todo, para ellos mismos, de forma que aspiren a progresar y a hacerse mejores profesionales. El espíritu de superación tiene mucho que ver con sentirse arropado e integrado. Lo que la empresa pretende ofrecerles, además de la estabilidad del puesto de trabajo, es el desarrollo profesional, dentro de los diferentes Departamentos, que mejor se acomode a sus necesidades, a sus cualidades y a sus preferencias. Las

personas con discapacidad “tienen acceso a las plazas de promoción interna que periódicamente se anuncian desde los servicios centrales, y por supuesto tienen las mismas posibilidades de ascender que el resto de trabajadores”. En este sentido, la empresa tiene que hacer una apuesta fuerte por este tipo de políticas. La primera barrera que “deben salvar los empresarios es aprender a considerar y a tratar a las personas con discapacidad, ya que muchos no las contratan porque no saben cómo dirigirse a ellas”. Aunque puedan desarrollar su trabajo con normalidad, “a los empresarios les sigue resultando difícil, por ejemplo, contratar a una persona que tiene una apariencia física diferente”.

La segunda barrera “es la falta de conocimiento por parte de los empresarios en relación a la formación y las cualidades que las personas con discapacidad pueden tener”. Para Vanesa, esta “ignorancia” encuentra su explicación en el hecho de que durante muchos años las personas con discapacidad no podían optar a recibir una formación completa y adecuada, con lo que estaban menos preparadas que el resto de la población. Y hoy en día el sector empresarial sigue sin percibir el cambio, permaneciendo ajenos a la evidencia: un buen número de personas con discapacidad accede también a carreras universitarias. En general, el sector empresarial no se implica en este tipo de cosas al no perci-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

bir qué beneficios puede reportarles, pero si sospechar qué inconvenientes van a encontrarse. En este sentido, Vanesa se muestra convencida de que “las ayudas no son suficientemente cuantiosas como para ser un motivo que haga al empresario interesarse por estos temas; además, no todas las medidas están siempre dirigidas a beneficiar al empresario, sino más bien al trabajador con discapacidad. Resulta preocupante que el Estado tenga que “sobornar” al empresario para que realice este tipo de acciones o participe en medidas dirigidas a colectivos de personas con dificultades agravadas”. Así, las ayudas no son el motivo por el que Barclays Card lleva a cabo este tipo de actuaciones; por su-

puesto son bienvenidas, pero en ningún caso suponen la razón principal que justifica este modelo de contratación. Lo que se pretende desde la empresa es “garantizar una estabilidad, una continuidad y una motivación que este tipo de plantilla puede proporcionar a largo plazo”, así como fomentar “un elemento de diversidad que enriquece la tarea cotidiana y que brinda a ciertas personas la posibilidad de crecer y desarrollarse con autonomía en la empresa”. Vanesa afirma que la estabilidad en el puesto de trabajo tiene una fuerte relación con la inserción social y con la autoestima personal: “no es lo mismo estar en casa y no salir a tener una obligación diaria que se afronta con interés”. La es-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

tabilidad laboral y económica tiene una incidencia directa en las posibilidades de inserción social, y esto es así por dos razones que Vanesa expone con convicción: “primero, porque genera autonomía e independencia económica, y segundo porque de este modo se amplían las posibilidades al alcance de las personas: se puede estudiar, viajar, salir o entrar; en definitiva, se multiplican las maneras de realizarse personalmente”. Además, el acceso a un empleo también lleva aparejado un elemento muy importante de sociabilidad. La posibilidad de moverse en el mundo laboral e interactuar con el resto de trabajadores es muy importante para las personas con discapacidad, “es parte central de su esfuerzo y de su

lucha”. La inserción en el mundo laboral es una vía fundamental para normalizar los procesos de socialización de las personas con discapacidad. Por todos estos motivos, Vanesa tiene un interés expreso por mantener y fortalecer en el futuro una política activa de integración de sectores de la población en riesgo de exclusión laboral. La dificultad no radica tanto en las adaptaciones que se deban realizar como en saber qué es lo que deben hacer para garantizar una integración adecuada y con resultados positivos. El objetivo de consolidar una plantilla diversa ha demostrado acarrear unos resultados positivos para la compañía, y los trabajadores y trabajadoras que se han beneficiado de este enfoque

demuestran unos niveles de satisfacción personal y de desempeño profesional muy satisfactorios. Vanesa representa una correa de transmisión fundamental en el ámbito de la responsabilidad corporativa, pues le compete la materialización de una serie de principios, tan bellos como etéreos, en medidas y actuaciones concretas que tengan un impacto directo sobre la vida de las personas y, de forma más genérica, sobre la cohesión social, sobre el desarrollo sostenible y sobre la lucha contra la discriminación y la exclusión. A Vanesa le ha tocado la siempre difícil tarea de concretar un ideal, de hacer real una declaración de intenciones. Hacer palpable la RSC se



## HISTORIAS DE VIDA

presenta como un reto complejo, pero a través de esta historia hemos podido comprobar que lo complejo no está reñido forzosamente con lo imposible. ●

### DIEGO LÓPEZ

Desde lo más alto también se leen los labios

La Ferretería Mateo es uno de los negocios familiares más exitosos de la historia empresarial balear. Fue fundada en 1950 a partir de la iniciativa de Mateo Zanoguera Cañellas, que abandonó la conocida Ferretería Grimalt para, a la edad de 53, establecerse por su cuenta en Palma y probar suerte con su propio negocio. Y parece que la apuesta no le salió

del todo mal, puesto que hoy, más de medio siglo después, la pequeña ferretería que abrió en la céntrica Plaza San Antonio de Palma ha dado paso a un negocio consolidado que es todo un referente dentro del sector a nivel nacional.

Hoy, la empresa cuenta con más de 90 trabajadores, repartidos en sus más de 5.000 metros cuadrados de instalaciones ubicadas en Palma; además, gracias a su red comercial atienden a clientes de cualquier punto de Mallorca, Menorca e Ibiza, y destacan por su especialización en sectores como la náutica, el herraje de diseño o la maquinaria profesional. La Sala de Juntas de la compañía, ubicada en la última planta de la ferretería, en la calle Francisco M. de los Herreros,

está presidida por una serie de fotografías en blanco y negro que nos remiten a las clásicas imágenes de la posguerra: hombres con largas gabardinas, mujeres que miran esquivas a la cámara mientras se atusan el peinado, niños en pantalón corto acarreado sus libros escolares, calles adoquinadas, paredes desconchadas,... Sin embargo, si uno se fija bien en alguna de las fotografías, podría quizás descubrir en el rostro de uno de los crios con sonrisa traviesa a Don Mateo Zanoguera Jives, descendiente directo del fundador de la ferretería y hoy Consejero Delegado de la compañía. A Diego López Ferragut este recorrido deslumbrante de éxitos empresariales le produce mucha admiración. La de la

familia Mateo es una historia de triunfo a partir del esfuerzo, es una historia de ascenso comenzando desde abajo, desde lo más humilde. De alguna forma, la de la familia Mateo y la de Diego son historias similares, pues ambas se construyen a partir de la superación de numerosas barreras en aras de la consecución de un ideal. Diego es Director Gerente de Ferreterías Mateo, y ostenta el puesto de responsabilidad más alto en la compañía para alguien que no es miembro de la familia. Este dato dice mucho de la confianza que ha depositado el Consejo en él, teniendo en cuenta que los 55 años de la empresa se han escrito a partir de una serie de apellidos muy concretos. Pero a

Diego no le amilana el reto, porque está convencido de que puede desempeñar su labor con la máxima profesionalidad. Entiende muy bien la idea de empresa de la familia Mateo, conecta con sus valores y sus aspiraciones, y eso sin duda le ha facilitado llegar hasta donde ha llegado. Diego tiene hipoacusia bilateral, por lo que su capacidad auditiva está bastante mermada. Necesita tener delante a su interlocutor para seguir la conversación leyendo sus labios, aunque puede mantener conversaciones telefónicas gracias a un aparato de mejora de la audición; a pesar de todo, esto no supone ningún tipo de freno para poder desarrollar sus responsabilidades. Menos aún en Ferreterías Mateo.

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

A día de hoy, la compañía cuenta con 19 trabajadores con discapacidad, lo que supone algo más del 20% de la plantilla. Son dieciocho hombres y una mujer, y ocupan puestos muy diversos en la empresa: informáticos, repartidores, dependientes, mozos, encargados de la limpieza... o gerentes. Su edad media se ubica entre los 21 y los 30 años, y 13 de ellos son eventuales, mientras que 6 disponen de un contrato de trabajo indefinido. Sus discapacidades son eminentemente físicas y sensoriales, y hasta el momento no se ha incorporado ningún trabajador con una discapacidad intelectual. No obstante, en la compañía están “muy interesados en la posibilidad de trabajar con personas con

este tipo de discapacidad, por lo que se está realizando un análisis de las tareas que estas personas podrían desempeñar en la ferretería”. Para ello están colaborando mano a mano con Fundosa Social Consulting, que habitualmente es la organización que les pone en contacto con las personas con discapacidad cuyos perfiles se pueden ajustar a las necesidades de la compañía. La política de contratación de Ferreterías Mateo siempre se ha orientado hacia las personas con discapacidad. Trabajar con este tipo de personas demuestra que “son capaces de desarrollar cualquier tarea para la que se les prepara con los mismos niveles de satisfacción” que las personas que no tienen discapacidad al-

guna, y además demuestran una serie de comportamientos y de actitudes que refuerzan considerablemente los argumentos a favor de su contratación. De entrada, las personas con discapacidad son por lo general “trabajadores entusiastas que se vuelcan con el aprendizaje de su tarea”. Este elemento puede tener que ver con las escasas oportunidades laborales que se les presentan a este colectivo, por lo que la motivación a la hora de ingresar en una compañía estable y con cierto prestigio es muy alta. Sea por lo que sea, las personas con discapacidad se vuelcan tanto en sus procesos formativos como en el desempeño de su actividad cotidiana, y de alguna forma “intentan devolver a

base de esfuerzo y trabajo la confianza depositada en ellos”. Esto hace que se conviertan en trabajadores muy valorados dentro de la plantilla, porque contribuyen a consolidar un clima general de motivación y dedicación. Por otro lado, las personas con discapacidad, una vez que acceden a un empleo, “son muy estables y planifican su futuro en el largo plazo”. No pretenden cambiar de empresa cada poco tiempo, sino que encuentran un espacio confortable en el que poder desarrollar sus capacidades y apuestan por él con una perspectiva temporal muy amplia. Esto es muy positivo de cara a poder conformar una plantilla con poca rotación en el que se maximicen los esfuerzos

de formación del personal. En efecto, preparar a un buen dependiente de Ferreterías Mateo es un proceso complejo que lleva entre un año y medio y dos años, por lo que a la empresa le interesa de forma especial que las personas que forman parte de su plantilla tengan la expectativa de quedarse con ellos cierto tiempo para consolidar el equipo humano y aprovechar la experiencia de todos sus trabajadores. Otro de los elementos que apunta en favor de la contratación de personas con discapacidad es quizás menos objetivo, pero resulta especialmente gratificante. Este tipo de trabajadores “son capaces de dar las gracias”. La anécdota la cuenta Don Mateo: en una cena de

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

empresa con motivo de las navidades, un trabajador con discapacidad se le acercó y, tomándole del brazo emocionado, le dio las gracias con la voz quebrada. “¿Gracias por qué?”, preguntó curioso Don Mateo. “Por todo”. Nunca jamás un trabajador sin discapacidad se había acercado a algún miembro del Consejo para agradecerle algún detalle por parte de la empresa, o simplemente para manifestar su satisfacción con su trabajo y con las condiciones del mismo. Pero las personas con discapacidad ahí también demuestran una serie de actitudes diferentes. Son capaces de sentirse agradecidas y, lo que es más, de manifestarlo sin ningún tipo de pudor. Y esto, en una empresa familiar que pre-

tende generar un clima de respeto, de confianza y de proximidad entre todos sus empleados y directivos, no deja de ser un valor especialmente destacado. Por otro lado, hay toda una serie de creencias y de prejuicios en torno a las personas con discapacidad que a partir de la experiencia de Ferreterías Mateo se han demostrado erróneos. De entrada, pensar que los trabajadores discapacitados van a desarrollar su labor de forma más lenta y menos profesional que un trabajador sin discapacidad es el primero de los errores; si la formación es buena, si el trabajador está motivado, si la tarea está ajustada a sus capacidades y a sus aptitudes, “una persona con discapacidad puede desarrollar cualquier faena

con las mismas garantías de calidad y de éxito que cualquier otro integrante de la plantilla”. Eso por no apuntar que, con frecuencia, el plus de motivación que tienen estas personas mejora su rendimiento profesional. Además, existe también la creencia generalizada de que las personas con discapacidad sufren más bajas laborales por motivos médicos, por lo que se ausentan más de sus puestos de trabajo y esto hace que la productividad global de la compañía se resienta. Siendo cierto que las personas con discapacidad tienen que prestar una atención especialmente importante a su salud, los niveles de absentismo que presentan estos trabajadores y aquellos otros que no tienen ninguna

discapacidad son prácticamente idénticos. Las personas con discapacidad se encargan de planificar sus visitas médicas y sus tratamientos de forma que éstos no afecten a su desempeño profesional cotidiano, y son absolutamente escrupulosos con este hecho. Por otro lado, lo que es prácticamente impensable es que una persona con discapacidad se ausente de su puesto de trabajo o pida una baja por motivos ajenos a los estrictamente médicos, lo que sin embargo es más generalizado entre los trabajadores que no tienen ninguna discapacidad. En resumidas cuentas, la contratación de personas con discapacidad se justifica en base a criterios éticos de sensibilidad social, pero también en función de una serie

de elementos pragmáticos que subrayan el buen desempeño laboral de este grupo de trabajadores. Además, un tercer elemento para apostar por esta línea tiene que ver con las ventajas económicas derivadas de la incorporación de personas con discapacidad a las empresas. Este factor es especialmente importante en el caso de las PYMES, puesto que en estos casos resulta fundamental que las apuestas que estas compañías realizan en esta dirección sean acompañadas financieramente desde las Administraciones Públicas. Al final, las grandes empresas tienen más fácil llevar a cabo una política de responsabilidad corporativa que tenga una mayor repercusión social y mediática, pero son las medianas y pequeñas, con

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación





## HISTORIAS DE VIDA

sus esfuerzos particulares, las que pueden hacer avanzar la inserción laboral de personas con discapacidad en España. En este sentido, las ayudas percibidas resultan fundamentales, pero si fueran mayores y estuvieran mejor publicitadas, el empresariado sería más favorable a vencer sus reticencias para lanzarse a contratar a personas con discapacidad. No se trata de fomentar que se contrate únicamente por la cuantía de la ayuda que se recibe, pues también hay que difundir lo positivo del impacto de estas personas en los distintos niveles de producción de las empresas. Pero el argumento económico tiene un peso indudable. En Ferreterías Mateo se saben un caso aislado dentro del panorama empresa-

rial balear y estatal. Su compromiso con la contratación de personas discapacitadas arranca de años atrás y tiene unas bases sólidamente ancladas, por lo que es difícil que vayan a interrumpir o a alterar esta línea por causa de un aumento o una disminución en las ayudas públicas por la contratación de personas pertenecientes a este colectivo. Para ejemplificar esta singularidad de Ferreterías Mateo, nunca ha sido objetivo destacado de la empresa hacer pública su política de contratación preferencial de personas con discapacidad. Es, como aseguran, “un elemento interno de la compañía, un criterio que se maneja de puertas hacia dentro y que no tiene sentido sacar a relucir al exterior”. Ferre-

terías Mateo quiere ser conocida por la calidad de sus productos, por la profesionalidad en el trato de sus trabajadores, por la comodidad de sus instalaciones, pero no por sus criterios a la hora de contratar a su plantilla. Por más que estos constituyan una rareza digna de admiración. Como también constituye una rareza que una persona con discapacidad llegue tan alto en el organigrama de una compañía de las dimensiones y del peso de Ferreterías Mateo. Pero a Diego no le asustan los retos; al contrario, le motivan, le animan a seguir hacia delante. Su trayectoria personal es perfectamente normal, y no está teñida de capítulos especialmente dramáticos ni de hazañas que parecerían una ficción cinematográfica. Diego ha ido su-

perando poco a poco las barreras que se han interpuesto en su vida a base de estudio, de trabajo, de ilusión, de esfuerzo, de tesón, y su itinerario particular está orientado de cara a un avance implacable hacia la normalización de su discapacidad. Diego nació sin ningún tipo de problemas de salud, pero a los dos años y medio se quedó sordo debido a una medicación. A partir de ese momento su vida cambió, aunque él era aún muy pequeño para darse cuenta de la magnitud de la transformación que acababa de acontecer. Como fruto de este contratiempo “iba a tener que luchar más, que esforzarse más, pero este afán de superación acabaría formando parte nuclear” de su propia personalidad.

Su infancia fue feliz dentro del entorno familiar, porque en el ámbito escolar su grupo de amigos era relativamente escaso y tenía que soportar con frecuencia las burlas y las chanzas de buena parte de sus compañeros. Sin embargo, con la adolescencia y la madurez las cosas empezaron a cambiar, y Diego encontró el estímulo para salir de su caparazón y lanzarse a la búsqueda de nuevas amistades; así, se volvió mucho más extrovertido, le perdió definitivamente el respeto a su propia discapacidad y comenzó una nueva etapa vital caracterizada por la conquista del mundo exterior. Durante su etapa universitaria, quiso presentarse a unas oposiciones y le pidieron el certificado de minusvalía, que por aquel

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

entonces aún no poseía. En el proceso de obtención del mismo entró en contacto con el IMSERSO, y al manifestar su interés en encontrar un empleo pasó a formar parte de una bolsa de trabajo específica para personas con discapacidad. Al cabo de dos meses recibió una oferta para entrar en la Cruz Roja como auxiliar administrativo, y no dudó en aceptarla. Comenzó así una etapa muy importante en su vida, puesto que mientras trabajó en Cruz Roja consiguió terminar la Diplomatura Universitaria en Empresariales -“no sin mucho esfuerzo”- y también se casó, de forma que cuando abandonó la Universidad ya tenía a dos de sus tres hijas. En enero de 2001 se presentó a un puesto de Responsable de Administración en

la empresa Ferretería Mateo; al contactar con la persona encargada de la selección de personal, Diego comentó abiertamente su discapacidad, pero obtuvo una respuesta contundente: la discapacidad no era en absoluto un obstáculo para optar al puesto. Mantuvo la entrevista con cinco miembros del Consejo de Administración, y a lo largo de ella la idea que le transmitieron en todo momento fue siempre la misma: Ferreterías Mateo valora el rendimiento y el esfuerzo personal, nunca otras cuestiones. Y prueba de este principio fue la contratación de Diego para el puesto de Responsable de Administración y su posterior promoción en tan sólo dos años al cargo de Director Gerente de la compañía. Hoy

desempeña su labor con el convencimiento de que tiene mucho que aportar a Ferretería Mateo, y sabe que su caso ejemplifica el compromiso de la empresa con la integración laboral de las personas con discapacidad. Este hecho le hace ser aún más exigente con su trabajo, puesto que siente que de alguna manera ha de probar que la política de la compañía es muy positiva no sólo de cara a los trabajadores con discapacidad, sino también en lo que tiene que ver con el propio rendimiento empresarial. En el futuro, Ferretería Mateo tiene previsto seguir avanzando por la misma senda que hasta ahora. Una empresa familiar que ofrece un trato cercano a sus clientes y que aspira a generar un clima de proximidad y de confianza entre su

equipo humano. Una compañía comprometida con la inserción laboral de personas que tienen un hueco muy estrecho en el mercado de trabajo actual, a pesar de que este hueco se ensancha significativamente cada vez que historias como la de esta ferretería salen a la luz. La contratación de personas con discapacidad sigue su curso, y el reto actual es el de encontrar una persona con discapacidad intelectual cuyo perfil se pueda ajustar a las necesidades de la empresa. Las trayectorias de la familia Mateo y de Diego López han dejado dos surcos en la arena con trazos muy similares. Ambas han avanzado despacio pero con firmeza hacia sus objetivos, y lo han hecho desde el convencimiento de que su apuesta

merecía la pena, sin grandes aspavientos ni celebraciones innecesarias. Paso a paso, consolidando las apuestas. Por eso no es de extrañar que hoy, desde un despacho de la última planta de la ferretería, también se lean los labios. ●

### PROYECTOS DE AUTOEMPLEO EMPENDIDOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**SANTIAGO SOTO**

*Ser y seguir siendo, ésa es la cuestión*

El Parque Natural del Montnegre se ubica entre el Montseny y las playas del Maresme, y llamar selva a sus masas forestales no parece una exage-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

ración. Caminando por los frondosos castañares del Montnegre en otoño, arropados por los colores tostados de los robles y el verdor eterno de los alcornos, la sensación puede llegar a ser muy parecida a la de perderse en una verdadera jungla vegetal. Es en este espacio privilegiado donde se ubica El Vergel de las Hadas, una Escuela Abierta de Naturaleza emplazada en la masía El Molinot, en Fogars de la Selva, Barcelona. Verdadero jardín de biodiversidad, el Vergel de las Hadas cuenta con espacios de elevado interés botánico, como su colección de doscientas variedades de tomate, las más de cien plantas aromáticas catalogadas, la zona de plantas acuáticas depuradoras y los

cerca de cincuenta tipos de hortalizas y flores que conviven en sus huertos. Además, en su Escuela se realizan múltiples cursos y talleres, abordando temas como la horticultura biointensiva, la cocina ovo-lácteo vegetariana, el cuidado de plantas aromáticas, la manutención de un huerto ecológico, la apicultura solar o la bioconstrucción con criterios de sostenibilidad ambiental. Y allí, entre el aroma de la albahaca fresca y el sonido relajante de un riachuelo cristalino, Santiago Soto ha encontrado su paraíso particular. Desde hace unos años se ha embarcado plenamente en el proyecto del Vergel de las Hadas, una iniciativa emprendedora que le ha costado mucho esfuerzo sacar

adelante y que ahora le ocupa la mayor parte de sus horas. Pero poco importa todo esto comparado con la satisfacción de poder dedicarse de forma activa y plena a la difusión de las bondades de la vida en comunión con la naturaleza. Más aún cuando el camino recorrido hasta llegar a la masía El Molinot ha sido tan difícil y sinuoso. Santiago Soto nació en una familia de agricultores. Cursó el primer ciclo del bachillerato con notas sobresalientes, y nada más completar los estudios obligatorios ingresó en la Escuela de Agricultura de Caldes de Montbui, graduándose como Jefe de Explotación con el número uno de su promoción. Al poco, comenzó a trabajar con su padre en la empresa

agrícola familiar, dedicándose a la producción de frutas y verduras y poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en sus años de formación. Todo parecía empezar a estar encaminado. Pero a los 18 años se apagó la luz. O, por lo menos, lo hizo durante los cinco minutos que Santiago sufrió un paro cardíaco, y la penumbra se extendió a los 20 días que permaneció en coma profundo. El accidente de moto, además de gravemente herido, le tuvo más de tres meses en el hospital, periodo en el que se apoyó enormemente en el cariño y el apoyo constantes que recibió por parte de sus amigos y de sus familiares, que “superaron la estupefacción inicial y se volcaron en estar cerca y hacer notar su compañía”.

La recuperación postraumática se prolongó durante cerca de tres años largos y difíciles, en los que Santiago tuvo que esforzarse en recuperar la movilidad y luchar por volver a andar. Hoy tiene una rotura de ligamentos y de vasos sanguíneos en todo el frontal de la pierna derecha, desde la rodilla hasta los dedos del pie, y la cicatrización fue tan mala que ha perdido buena parte de la piel de la zona afectada; además, padece una importante desviación en la columna y en la cadera como consecuencia de no poder andar correctamente, lo que restringe aún más su capacidad de desplazamiento. Después de su periodo de rehabilitación, los médicos aconsejaron a Santiago abandonar la agricultura y buscar otro

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

tipo de profesión más acorde con su nueva situación de discapacidad. Pero él se negó en rotundo y continuó con su desempeño laboral, compaginando la producción de hortalizas con diferentes etapas de formación. Así, con 20 años se matriculó en estudios de Empresariales Agrícolas a distancia en el INEA de Valladolid, y aunque no completó el curso sí pudo seguir consolidando su formación en este ámbito. Además, también realizó un Master en Agricultura Biológica para profundizar sus conocimientos acerca de esta materia, ya que una Cooperativa barcelonesa, Vida Sana, le encargó que se ocupara de la producción de verdura biológica.

A pesar de sus esfuerzos por recuperar su

vida anterior al accidente, Santiago se adentraba inexorablemente en una profunda crisis. Sus problemas físicos le impedían desarrollar su trabajo de agricultor con normalidad, ya que apenas podía aguantar unas horas en pie sin comenzar a sufrir agudos dolores. Pese a ello, él se negaba a ver la realidad, y esta obcecación se transformó en una difícil sensación de inutilidad; su frustración profesional comenzó incluso a empañar sus relaciones personales y familiares. Quienes hasta hace poco tiempo habían permanecido a su lado en el hospital empezaron a alejarse de su vida, e incluso con su padre, que nunca terminó de asumir el accidente y sus consecuencias, se produjo un evidente distanciamiento. La gota que colmó el vaso

fue la muerte de su madre poco tiempo después, lo que terminó por sumir a Santiago en una fuerte depresión. Aquí comenzaron sin duda los años más duros. La merma de sus capacidades laborales como consecuencia de la discapacidad sobrevenida supuso un golpe demasiado difícil de asimilar, y el modelo de vida que empezaba a vislumbrarse se derrumbó como un castillo de naipes. Santiago se sintió impedido, solo y absolutamente desmotivado, y no supo encontrar elementos en los que apoyarse para volver a ver la luz. A los 22 años contrajo matrimonio, y su mujer le brindó un apoyo muy importante durante nueve años. Pero al final, “al estar la economía muy resentida porque el trabajo agrícola no funcio-

naba y la tozudez impedía buscar otras cosas”, Santiago acabó separándose de su compañera, “con la consiguiente -y ya repetida- crisis psicológica”. De nuevo las dudas en torno al ser, otra vez la fatiga acerca del seguir siendo.

Sin embargo, Santiago logró salir del estado de penumbra. Consiguió correr la cortina que le impedía ver la luz y fue capaz de distinguir en el horizonte las miles de gamas de verde que decoran los bosques de su tierra, de percibir el aroma intenso de los árboles frutales, de maravillarse con el vuelo de las aves migratorias que recorren la geografía terrestre como si quisieran verificar todas y cada una de las esquinas del aire. Un importante cambio de mentalidad

tuvo lugar. La obcecación había llevado a Santiago a pretender ser capaz de desarrollar la misma actividad que venía ocupando su tiempo antes del accidente, pero la realidad acabó por confirmarle lo que todo el mundo menos él sabía: el trabajo agrícola se había terminado. De forma paulatina, Santiago comenzó a asumir este hecho y empezó a reconducir su trayectoria personal y profesional. Empezó a trabajar en la Escuela-Taller “Granja Soldevilla” como monitor de agricultura biológica y como coordinador del módulo de medio ambiente. En los años siguientes, aún compaginando estas tareas con la agricultura, pasó por tres Escuelas-Taller más, realizando cursos variados en torno a este tipo de te-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

máticas. Poco a poco empezó a labrarse un curriculum como ponente experto en agricultura biológica, y su creciente satisfacción con esta nueva ocupación comenzó a ser directamente proporcional al sufrimiento físico que le generaba el trabajo en el campo que seguía desempeñando. Por este motivo, la decisión acabó finalmente por llegar: había que reconvertir a un prometedor capataz agrícola en un formador y docente experimentado. El necesario punto de inflexión. De este modo, Santiago comenzó a dedicarse de lleno al conocimiento, a la práctica y a la divulgación de la agricultura biológica. La realización de pequeños cursos y talleres suponía para él una enorme comodidad de cara a su discapacidad,

puesto que el desgaste físico de la nueva actividad era mucho menor que el derivado del trabajo en el campo. Sus ingresos mejoraron, a la par que su autoestima y su confianza en sí mismo. Comenzó a recuperar buena parte de los lazos sociales que durante tanto tiempo se habían desgastado, y esta reconstrucción a nivel personal culminó con su segundo matrimonio al superar la treintena. Fruto de este enlace, Santiago tiene una pareja y tres hijos de 10, de 8 y de 7 años que le han “ayudado y estimulado de una manera tan intensa” que se siente, “después de tantas peripecias en la vida, útil y necesario para los demás”. Ha encontrado su verdadera vocación, una pasión vital, intelectual y profesional que le ha hecho

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

recuperar la ilusión por trabajar. “La vida en el campo, rodeado de la naturaleza; el trabajo con las plantas, la realización de un huerto para comer verduras de calidad; enseñar y compartir los conocimientos adquiridos para que puedan ayudar a los demás a encontrar un camino saludable”, todos éstos son los nuevos motivos que están empujando a Santiago a marchar firmemente hacia delante. Hacia la luz, después de tantos años de penumbra. Y eso que el camino no está siendo fácil. Su edad, la especialización tan concreta de sus conocimientos y aptitudes, la dificultad compartida con el resto de miembros de su generación para comenzar un aprendizaje intensivo de las nuevas tecnologías y la inestabilidad de su situación

económica, herencia de las peores épocas de su vida, son obstáculos que no dejan de interponerse en el camino de Santiago; eso además de que su ubicación en el mercado laboral es complicada por carecer de estudios superiores. Con todo, la iniciativa de autoempleo emprendida por Santiago tiene el valor de enfrentar de cara todos estos inconvenientes a través de una apuesta por llevar a cabo una actividad profesional que entronque de lleno con inquietudes vitales. En su periplo particular, Santiago ha sentido cierta falta de apoyo institucional hacia las personas con discapacidad que apuestan por su integración en el mercado laboral ordinario. Es cierto que se ha beneficiado de ayudas económicas que, entre

otras cosas, le han permitido emprender esta última iniciativa, pero no ha percibido excesivas facilidades para desarrollar sus capacidades y sus aptitudes, y si al final ha encontrado su rumbo ha sido por un cúmulo de decisiones personales que poco o nada han tenido que ver con un contexto de protección y promoción de las personas con discapacidad. En “una sociedad más justa y equilibrada, en la que todos tuviéramos las necesidades básicas cubiertas, sería fundamental que todos pudiéramos aportar nuestro grano de arena, más allá de que nuestras discapacidades nos impidan desempeñar actividades similares; podemos ser ciegos, sordos o impedidos, pero somos personas con derecho a vivir en este planeta de forma plena”.



## HISTORIAS DE VIDA

La historia de Santiago es la de la superación personal a partir de la toma de conciencia de las posibilidades y las capacidades de uno mismo. Tiene que ver con la aceptación de una situación sobrevenida que altera profundamente la realidad, pero está también muy relacionada con la capacidad de las personas para reconducir sus destinos y modelar sus apuestas de futuro. Es una historia difícil, salpicada de sufrimiento y de momentos de desesperación, pero también es una historia que invita al optimismo, que pone de relieve al valor de la pelea contra uno mismo.

El accidente de moto transformó a un agricultor en un formador. A una persona de actividad física y de trabajo sobre el terreno en otra centrada en el estudio y la exposi-

ción. A un hombre de acción en un hombre de reflexión. Sin embargo, esta metamorfosis permitió que pudiera recuperar el placer de trabajar, de progresar, de avanzar. El placer incommensurable de vivir. Hizo posible que Santiago combinara una aceptación de su nuevo ser con una voluntad de construir su seguir siendo. Y ésa es sin duda la cuestión. ●

### MARÍA GRACIA AYBAR

*En Brockovich entre vestidos de color blanco*

La novia muestra orgullosa su traje. Su madre contiene a duras penas las lágrimas mientras contempla a su pequeña luciendo el que será su vestido de boda.

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

Se imagina la ceremonia repleta de familiares y amigos que disfrutarán, no sin cierta envidia, de cada uno de los detalles que ella lleva meses y meses preparando, y recrea el instante en el que el tiempo se detendrá materializando la recompensa por tanto esfuerzo invertido: al abrirse los enormes portones de madera de la iglesia, la silueta de su niña avanzando despacio en contraluz compondrá la imagen más perfecta que habrá visto en toda su vida. ¡Cómo no se va a emocionar imaginando el momento con el que lleva soñando toda su vida!... Mientras tanto, María Gracia contempla divertida la escena. No es la primera madre que llora en su tienda, y siempre es mejor un llanto emocionado que las

también típicas discusiones de última hora acerca de la conveniencia de un escote más o menos atrevido. En todo caso, todas son historias que llenan de vida y de humanidad el negocio de moda nupcial que María Gracia regenta desde principios de 2005 en Puertollano, provincia de Ciudad Real. A pesar de que la tienda “Seda y Organización Novias” comenzó su andadura en febrero, la idea de emprender un proyecto de estas características se comenzó a madurar en septiembre de 2004. Como sucede muchas veces en este tipo de iniciativas, fueron varios los elementos que se juntaron para hacer realidad este proyecto: oportunidad, motivación, experiencia, impulso,...

En efecto, María Gracia llevaba mucho tiempo barajando la posibilidad de emprender un negocio en su ciudad, en el que pudiese sentirse cómoda y que de alguna forma le garantizara cierta estabilidad durante un periodo razonablemente amplio. En un punto de su reflexión, detectó junto a una amiga un importante hueco de mercado en el mundo de los trajes de novia y de los complementos nupciales, ya que en Puertollano nunca ha habido ninguna tienda especializada en este tipo de artículos. De este modo, aprovechando la decisión y el impulso de María Gracia y la dilatada experiencia de más de 27 años en el sector de su amiga, se decidieron a dar el paso y juntas crearon



## HISTORIAS DE VIDA

Seda y Organza. Hay son tres las mujeres en nómina de la empresa: María Gracia se encarga de la gerencia general del negocio, su amiga se ocupa de todo lo relacionado con los trajes y los complementos y además cuenta con una ayudante para realizar sus tareas. La tienda de María Gracia, un local espectacular ubicado en una de las zonas más comerciales de Puertollano, ofrece un servicio integral y garantiza una atención personalizada: la novia puede elegir su vestido a partir de un catálogo amplísimo, se lo puede probar en la tienda para hacer los ajustes y las mejoras que considere conveniente, puede desfilarlo con garbo ante su familia en una pequeña pasarela habilitada ad hoc en el

propio local, puede seleccionar cuantos complementos vaya a necesitar,... María Gracia está muy satisfecha con la buena acogida que ha tenido la iniciativa, porque ya son muchas las personas que la han felicitado directamente por la calidad de los productos con los que trabajan y por la amabilidad y la profesionalidad en el trato. De momento está aún en fase de consolidación de su apuesta, pero si todo marcha según lo previsto, Seda y Organza se convertirá en un proyecto empresarial de futuro con un anclaje sólido en la ciudad de Puertollano. Y esto desde luego es un triunfo para una mujer cuya trayectoria vital y profesional no ha sido en modo alguno fácil. María Gracia se marchó a Valencia a

cursar estudios de Ciencias Empresariales, pero regresó a su tierra sin haber terminado la Licenciatura. Sin embargo, no fueron problemas académicos los que impidieron que pudiera completar sus estudios. En el último año de carrera, con unas pocas asignaturas pendientes para poder obtener el título, María Gracia sufrió un accidente que con toda probabilidad le ha cambiado la vida. Cambiándose las lentes, el bote del líquido especial en el que éstas se conservan, defectuoso, le estalló en la cara al manipularlo, lo que le provocó la pérdida inmediata de toda la visión en un ojo. Esto supuso un golpe muy importante para María Gracia y para su entorno. Los

meses posteriores al accidente los pasó en Barcelona, ciudad en la que visitó diversos centros médicos para tratar de minimizar el impacto de la pérdida visual y para iniciar su proceso de recuperación y de adaptación a la nueva situación. Por supuesto, abandonó la carrera en Valencia y dejó todos sus asuntos pendientes en aquella ciudad. Su vida acababa de dar un giro inesperado. Fue una época dura que María Gracia recuerda con dolor y cierta angustia, aunque precisamente en ese contexto fue en el que surgieron sus tremendas ganas de luchar. María Gracia comenzó a investigar acerca de la marca de líquido para lentes que le había causado la discapacidad. Preguntó en muchas farmacias y descu-

bró que en otros puntos se habían registrado casos similares al suyo, aunque no con un desenlace tan trágico. A partir de estas averiguaciones, concluyó que su accidente no se había debido a un bote lamentablemente defectuoso, sino que cabía pensar que la empresa que los fabricaba y distribuía había incurrido en un comportamiento temerario al no retirarlos del mercado después de conocer que varios estaban poniendo en riesgo la salud de sus usuarios. Así pues, María Gracia se armó de valor y se decidió a emprender un proceso legal contra esta compañía. Sin embargo, tuvo la mala fortuna de topar con una gran multinacional del mercado farmacéutico. La empresa no quiso reconocer la res-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación





## HISTORIAS DE VIDA

ponsabilidad que María Gracia le atribuía, por lo que se negaba a concederle la indemnización que ella solicitaba. Parecía imposible que María Gracia pudiera seguir adelante con el caso, e incluso desde su entorno le aconsejaban que cesara en el intento y se centrara en reconstruir su vida.

David contra Goliat. Una humilde Erin Brockovich de Puertollano dispuesta a enfrentarse a un gigante farmacéutico para reclamar lo que le correspondía, que no era otra cosa que una indemnización y una declaración de responsabilidad. Tan sencillo y a la vez tan costoso como eso. En las primeras semanas casi nadie quiso acompañarla en su periplo judicial, o le pedían cantidades desorbi-

tadas de dinero por realizar su defensa; en la mayor parte de los despachos le aseguraban que no había nada que hacer, que existían precedentes similares y que al final el poder de las multinacionales acababa imponiéndose a las reclamaciones ciudadanas. Pero María Gracia no desistió, y al final fue a parar con alguien que sí creyó en la justicia de su reclamación y en sus posibilidades de éxito. Una joven letrada recién licenciada aceptó el caso y llegó a un acuerdo económico muy sencillo con su cliente: no cobraría nada durante la duración del litigio, pero si ganaban y conseguían la indemnización, una parte de la misma le correspondería en concepto de honorarios. Mientras tanto, la vida de María Gracia

seguía imparable su curso. Después del accidente cayó en depresiones frecuentes y decidió volver definitivamente a su ciudad natal. Allí encontró el sostén de sus padres, que además de apoyarla en su recuperación anímica le propusieron la posibilidad de comenzar un negocio en el sector en el que ellos trabajaban, la hostelería. Así pues, María Gracia se lanzó y montó un Mesón al frente del cual estuvo más de un año. La apuesta le salió bien y fue una temporada de relativa tranquilidad. Sin embargo, en cuanto tuvo la oportunidad de traspasar el negocio en condiciones ventajosas no se lo pensó dos veces y lo hizo, con lo que empezó a generar cierto ahorro de cara a futuros proyectos profesionales.

En esta época, además, se casó y tuvo su primer hijo, con lo que se estabilizó definitivamente en el plano anímico y afectivo. En lo que tiene que ver con su vida laboral, entró por primera vez en contacto con Fundosa Social Consulting para formar parte de su bolsa de empleo, y por esta vía accedió a una empresa que funcionaba como Centro Especial de Empleo. Allí pasó seis meses trabajando, y después de un primer despido fue la propia compañía la que volvió a contactar con ella para requerir sus servicios de nuevo. En esta segunda etapa, María Gracia llegó a estar algo más de tres años trabajando en dicha empresa. La experiencia resultó ser muy positiva en términos globales, y el único gran in-

conveniente de la misma era que no estaba ubicada en Puertollano, sino en la propia Ciudad Real, por lo que con el tiempo los desplazamientos diarios empezaron a ser cada vez más insostenibles. María Gracia tuvo su segundo hijo y deseaba poder pasar más tiempo junto a su familia y no tener que perder muchas horas al día en largos y cansados desplazamientos, por lo que decidió volver a Puertollano a probar suerte en su ciudad. Pero la cosa resultó enormemente complicada: buscó trabajo en asociaciones y fundaciones, intentó opositar para trabajar en el Ayuntamiento, rastreó posibles empleos ajustados a su perfil en la empresa privada, pero todo fue en vano. No pudo encontrar nada, y de

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

nuevo se vio echándose “la manta a la cabeza”. Hasta que los trajes de novia se cruzaron en su camino. Al hacer una valoración de su relación con el mercado de trabajo, María Gracia concluye con determinación que se ha topado con más barreras por ser mujer y madre que por tener una discapacidad. La justificación de “es que tienes dos hijos y eso te va a hacer faltar mucho al trabajo” la tiene mucho más presente que la de “por tu discapacidad no vas a rendir lo que esperamos de una trabajadora”. En todo caso, María Gracia reconoce que este hecho puede tener que ver con que su discapacidad sea poco severa, por lo que ni se nota excesivamente de cara al exterior ni le impide realizar todo tipo de

tareas con perfecta normalidad. En su tienda de moda nupcial nunca ha recibido rechazo de clientes o de proveedores por su condición de persona con discapacidad, pero sí por el hecho de ser mujer. El summum llegó cuando tuvo que ir a la notaría a firmar el préstamo para comenzar el negocio y le preguntaron por qué no acudía su marido a la firma. Parece ser que, a pesar de que el sector de los trajes y complementos de novia está claramente dominado por mujeres, la expectativa es la de encontrarse con un hombre al frente del negocio. Por eso cuando María Gracia se presenta como la máxima responsable de la tienda se desatan los recelos. Al final, todo esto conduce a una refle-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

cción muy dura: las mujeres con discapacidad están expuestas a una doble discriminación que mina aún más sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo y de conquistar su integración social plena. A la discriminación que aún hoy sufren como mujeres se unen las barreras que encuentran habitualmente las personas con discapacidad: rechazo, desconocimiento, desconfianza. Todos estos elementos dibujan un cuadro que debería llamar la atención sobre lo vital que resulta acompañar a las mujeres que tienen discapacidad en sus procesos de inserción laboral, ya sea en empresas ordinarias, en la administración pública o, como es el caso de María Gracia, a través de iniciativas de autoempleo.

María Gracia ha tenido más dificultades para hacerse un hueco en el mercado de trabajo (y las sigue teniendo) debido a su condición de mujer y de madre, pero eso no le impide ser consciente de las dificultades a las que se enfrentan cada día las personas con discapacidad que se encuentran fuera del mundo laboral. Además de que las minusvalías “afectan psicológicamente de forma muy negativa, si encima no se tiene trabajo se depende de terceros y eso termina por hundir a las personas”. Así, si el empleo tiene un papel fundamental para todas las personas, pues es la vía para la autonomía y la independencia, esto se agudiza en el caso de las personas con discapacidad, puesto que aquí también

se incorpora un elemento de autorrealización, de superación de obstáculos, de conquista a base de esfuerzo y tesón. Sin embargo, por los casos que ha podido conocer en su entorno, María Gracia considera que el mercado al que acceden las personas con discapacidad está muy precarizado. Y lo está en términos salariales y en términos de condiciones laborales, pero también lo está en una vertiente que tiene no poca importancia: su reconocimiento. María Gracia tiene la sensación de que muchas veces se contrata a personas con discapacidad “para hacer bulto”, para limpiar la conciencia o para demostrar que la empresa contratante tiene cierta sensibilidad social. Pero al final las personas



## HISTORIAS DE VIDA

con discapacidad no quieren que su empleo sea una limosna, un acto de caridad o un maquillaje frente al exterior, sino que aspiran a poner en valor sus capacidades de igual manera que lo haría cualquier persona sin ningún tipo de discapacidad.

La precariedad a la que se expone este colectivo tiene mucho que ver también con el déficit formativo que presentan sus integrantes. De algún modo, las personas con discapacidad tienen que ser también conscientes de que han de prepararse a conciencia para poder integrarse en un mercado laboral cada vez más competitivo, pues su escasa formación les condena a trabajos menores y poco gratificantes.

El mercado laboral paralelo que se ha creado alrededor de las personas con discapacidad resulta muy positivo porque facilita una incorporación más sencilla e inmediata, pero tiene el efecto nocivo de crear una suerte de “ghettos de discapacidad” que insertan a estas personas en una serie de dinámicas muy concretas de las que luego es muy difícil salir. No se puede aspirar a “obtener un puesto de trabajo con la mera presentación del certificado del 33% de discapacidad”. Hay que trabajárselo, “hay que hacer esfuerzos por integrarse a partir de la valía personal que se demuestre, ese es un reto para las personas con discapacidad”.

Así, por ejemplo, un trabajador que haya

pasado quince años desempeñando su labor en Centros Especiales de Empleo o en empresas del entorno de las organizaciones de personas con discapacidad va a tener un acceso al mercado ordinario complicado, porque las características de un ámbito y de otro son enormemente diferentes. En este sentido, María Gracia considera “que se debería tender más hacia la normalización”, hacia la incorporación de personas con discapacidad en empresas ordinarias, y no tanto hacia la creación de esferas paralelas que apartan a las personas y crean condiciones especiales.

Sin embargo, María Gracia es consciente de que este tipo de centros de trabajo son necesarios dado el contexto actual,

caracterizado por un empresariado “muy reticente hacia la contratación de personas con discapacidad”. Sin embargo, estas reticencias por parte de los empresarios se explican por dos motivos; de un lado, “debido a los clásicos prejuicios: las personas con discapacidad no van a poder desempeñar bien su tarea, van a faltar al trabajo por ir a médicos, no se van a integrar bien con el resto de trabajadores,...”.

Pero por otro lado, María Gracia considera que la resistencia del empresariado también se explica por el exceso de protección en los contratos a las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, la obligación del contrato indefinido para acceder a las mejores subvencio-

nes es una condición que está echando atrás a muchos empresarios que, de no tener que ser así, quizás sí se atrevería a contratar a una persona con discapacidad pero durante un tiempo de prácticas o con un contrato por obra y servicio. En resumen, hace falta luchar contra los más viejos prejuicios pero también intentar flexibilizar la política de contratación para que más empresas se animen a tener a personas con discapacidad en sus plantillas.

Al final, todas estas razones son las que han impulsado a María Gracia a decidirse a crear su propia empresa. Ella “estaba harta de mandar el curriculum a todos los sitios sin ningún éxito”, y tampoco le fue mejor con las oposiciones para ac-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

ceder a un puesto administrativo en el Ayuntamiento de su municipio. Por otro lado, la ayuda recibida por la Fundación ONCE para emprender su iniciativa laboral le ha resultado muy satisfactoria, por lo que se siente muy contenta con el apoyo que este tipo de organizaciones del Tercer Sector brinda a las personas con discapacidad que apuestan por entrar en el mercado laboral por la vía más costosa pero también más gratificante: la del autoempleo. Pero considera que desde la Administración Pública se tiene que hacer más esfuerzo para apoyar a las PYMES en su contratación de personas con discapacidad, porque al final son este tipo de empresas las que más esfuerzos anónimos están haciendo, a

pesar de que el grueso de la atención mediática se orienta siempre hacia las grandes compañías. Mirando hacia el futuro, María Gracia sólo se ve al frente de su tienda de vestidos de novia. Seguir con su proyecto empresarial es su objetivo en el medio plazo, porque el esfuerzo inicial y el enorme desembolso realizado exigen de una dedicación intensiva hasta que la apuesta termine por consolidarse. Pero todo va por buen camino. Lo que más anima a María Gracia es el tipo de negocio por el que está apostando. Fiel a sus principios, quiere contratar para su tienda a mujeres mayores de 35 años con cargas familiares y dificultad para conciliar su vida laboral y su vida familiar

en otro tipo de empresas. María Gracia plantea jornadas muy flexibles para que sus trabajadoras (y ella misma) puedan organizar su tiempo con sus respectivas parejas de modo que su empleo no condicione su vida privada y sean capaces de combinar y de disfrutar de ambas esferas. Su meta es “conformar un plantilla que pueda gozar de una vida desahogada”. Y, por supuesto, se está planteando la posibilidad de contratar a mujeres con alguna discapacidad, consciente como es de que la doble discriminación que sufren estas personas es una lacra que sólo se combate a partir del compromiso sólido de todas y de todos. Y María Gracia no quiere dejar de aportar su pequeño grano de arena.

En la película de Hollywood, la escena del juicio es la más emocionante de todas. Después de los brillantes alegatos del fiscal y del abogado defensor, después de una conmovedora declaración de Julia Roberts, después de la sucesión de testigos que van aportando pruebas durísimas e irrefutables para condenar a la multinacional responsable de la contaminación, el jurado se prepara para emitir su veredicto. La sala rebosa tensión. Lenta, ceremoniosa, la presidenta del jurado popular se levanta y, con un pequeño papel en la mano, pronuncia las palabras que hacen estallar de júbilo a todos los presentes en la sala: “culpable”. No sabemos si las cosas se desarrollaron de la misma forma en el último tribunal

al que María Gracia tuvo que acudir en su batalla particular contra un gigante farmacéutico. Sin embargo, si estamos seguros de una cosa: después de 9 largos y costosos años de litigio, la declaración de culpabilidad de la empresa fabricante de los botes de líquido para lentillas que le causó la discapacidad a María Gracia también hizo estallar de júbilo a las pocas personas que creyeron en las posibilidades del tándem formado por ella y su joven abogada. Las lágrimas, los abrazos emocionados entre cliente y letrado o los gestos de resignación en las caras del plantel de abogados de la multinacional son recursos dramáticos que preferimos reservar para la superproducción norteamericana. Pero la inmensa

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

satisfacción por el éxito de una lucha personal contra viento y marea sí es una realidad que sabemos muy cercana. En Puertollano, provincia de Ciudad Real, Erin Brockovich sonríe contemplando la enésima pelea familiar que se desarrolla en su tienda con motivo de un traje de novia peligrosamente corto. ●

### FERNANDO GONZÁLEZ

Emprender para dignificar el trabajo de las personas con discapacidad

Fernando González se ajusta a la imagen clásica de la persona emprendedora: una trayectoria laboral amplia y variada, una visión crítica del mercado de trabajo actual, una inquietud permanente, un

deseo de independencia, la voluntad de materializar cada proyecto que pasa por su cabeza. Hoy Fernando está al frente de la cooperativa ASMIN, ubicada en Avilés, que ofrece servicios integrales de limpieza que van desde el mantenimiento de oficinas e instalaciones diversas -naves industriales, cristalerías, obras de construcción- hasta la limpieza por sistema colgante de monumentos, de fachadas o de vidrieras.

Formalmente, sus responsabilidades pasan por la labor comercial, aunque de facto, como sucede en buena parte de las PYMES españolas, se dedica a prácticamente todas las áreas de actividad de la empresa: a veces es administrativo, otras es jefe de recursos humanos, e incluso se

calza el mono de faena y se pone a limpiar si algún día falta personal para dar un servicio satisfactorio. Así es Fernando González: el emprendedor medio de una pequeña empresa de nuestro país. O no. A lo mejor no se ajusta de forma tan exacta al prototipo. Fernando González tiene una lesión aguda en la cadera que hace que su pierna cada vez pueda soportar menos esfuerzo. Cada día que pasa su extremidad se resiente un poco más, y asiste impotente a su propio debilitamiento físico; lo que hace unos meses era capaz de hacer sin problemas hoy se convierte en un reto a afrontar con esfuerzo y tesón. Desde los nueve años de edad la enfermedad empeora, pero esto no ha sido suficiente

para detenerle. No a Fernando.

El 17 de marzo de 2004 se constituyó la empresa ASMIN, y el día 18 se formalizó como Centro Especial de Empleo. A Fernando le acompañan otros dos socios, personas con discapacidad que, como él, han apostado fuertemente por montar su propia empresa. En el momento inicial tenían dos opciones: limitarse a ser ellos los trabajadores o intentar ofrecer la posibilidad de tener un empleo a más personas con discapacidad que se encontraban desempleadas o marginadas por el mercado ordinario. Para culminar su apuesta, se decidieron por la segunda de las alternativas.

A día de hoy, la plantilla de ASMIN está formada por 17 personas, de las cuales

4 tienen contrato indefinido; en relación a las restantes, Francisco prevé que en el próximo año puedan hacer entre 3 y 5 contratos indefinidos más, puesto que la demanda es la que determina la temporalidad en la contratación que realiza su empresa. Y a lo largo del primer año de andadura, los servicios de limpieza han sido más bien esporádicos y puntuales, lo que no permite cerrar una plantilla blindando los contratos de los trabajadores.

La particularidad de ASMIN reside en que todos los trabajadores son personas con discapacidad, esto es, se trata de una iniciativa emprendida por personas discapacitadas que da trabajo exclusivamente a personas discapaci-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

tadas. En el momento actual integran la plantilla trabajadores con discapacidad visual, auditiva, psíquica y motriz, e incluso hay personas que han tenido problemas con la droga y que actualmente tienen alguna enfermedad derivada de su dependencia pasada, como seropositivos o hepáticos.

Al tratarse de una empresa totalmente integrada por personas con discapacidad, éstas están presentes en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la cooperativa: la administración, el área comercial, los recursos humanos, el propio equipo de limpiadores,... Además, tal y como le sucede al propio Fernando, sus trabajadores muchas veces se ven obligados a desarrollar

varias actividades dentro de ASMIN; esto es una particularidad de las pequeñas y medianas empresas, ya que mientras en las grandes "el trabajo está más estandarizado, las pequeñas han de adaptar a sus trabajadores a cada tipo de trabajo y viceversa". Debido a la dificultad para formar una plantilla íntegramente constituida por personas con discapacidad, Fernando se dirigió a Fundosa Social Consulting buscando ayuda y orientación, recibiendo en un primer momento información muy valiosa y sirviéndose después de la bolsa de empleo de esta organización. Por otro lado, colaboran también con la Asociación Rey Pelayo de Avilés, que les propone a ciertos traba-

adores con discapacidad psíquica para que desde la empresa intenten facilitar su adaptación a un puesto de trabajo en proyectos existentes.

Dada su propia naturaleza, y también debido al sector en el que opera, ASMIN cuenta con un índice de rotación muy alto. Desde el punto de vista de Fernando esto tiene que ver fundamentalmente con decisiones motivadas por las demandas del mercado, pero también tiene mucha relación con las decisiones personales de sus trabajadores. "Son ellos los que, a pesar de tener un empleo con perspectivas en la empresa, deciden marcharse o abandonar el mercado laboral". La rotación no proviene de despidos, a pesar de que es cierto

que el tipo de contrato es más bien de carácter temporal. Con todo, es probable que por ASMIN hayan pasado cerca de 30 trabajadores a lo largo del primer año de andadura, lo que viene a significar que por cada trabajador que sigue en la empresa ha pasado otro que se ha marchado de la misma.

Frente a la creencia generalizada, Fernando asegura que las personas con discapacidad no faltan al trabajo más de lo que lo puede hacer un trabajador sin discapacidad. Es cierto que tienen que hacer un seguimiento médico más estricto de lo habitual, pero siempre hacen el esfuerzo de que esto no afecte a su desempeño laboral ni a su productividad. Por otro lado, para garantizar un clima

laboral cómodo y estable, en ASMIN siempre se realiza una adaptación de las tareas a realizar a las características propias de cada persona con discapacidad que va entrando en la empresa. La limpieza es un trabajo eminentemente físico, y antes de asignar un servicio específico se analiza muy bien el tipo de tareas que va a tener que desempeñar el trabajador y cuáles son sus cualidades fundamentales. Además, la maquinaria se adquiere según el certificado de aptitud de la persona que va a trabajar con ella, y las medidas de seguridad son las mismas que tendría que respetar cualquier trabajador sin discapacidad.

En términos globales, Fernando consi-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

dera que el entorno de trabajo en RSMIN se caracteriza por la cordialidad y el compañerismo. Las condiciones salariales y laborales son buenas, en algunos casos muy por encima de los mínimos marcados por el convenio del sector, y el conjunto de los trabajadores participa del espíritu de superación y de calidad en el servicio que caracteriza a la empresa. Sin embargo, Fernando ha advertido en los últimos tiempos un ligero aumento en las demandas formuladas por sus trabajadores, muchas de las cuales se declara incapaz de satisfacer. “Los trabajadores se están volviendo más críticos con la empresa porque les estamos exigiendo un desempeño profesional equiparable al de

un trabajador medio de cualquier otra compañía, y ellos sin embargo no están acostumbrados a esto; al ser personas con discapacidad, han pasado largas temporadas desempleados beneficiándose de ayudas, y los empleos que han tenido no han sido tan serios como el que aquí les planteamos”. Esta exigencia de profesionalidad y de cumplimiento es una constante en la visión que Fernando tiene del empleo para las personas con discapacidad. Considera que éstas no se deben conformar con trabajos que les mantengan ocupados de forma casi asistencial, pues tienen unas capacidades que el mercado tiene que valorar. Y tienen que demostrar que son perfectamente

capaces de desempeñarlas a partir de su esfuerzo personal. Así, por ejemplo, cree que sus trabajadores “son muy conformistas, porque podrían llegar mucho más lejos si se lo propusieran; pero la barrera de la discapacidad que ellos mismos se autoimponen hace que no deseen ampliar sus metas profesionales, llegando incluso a eludir responsabilidades mínimas”. La pelea de Fernando es por dignificar el trabajo de las personas con discapacidad. No se trata de que desempeñen actividades menores para tenerlas ocupadas y con alguna actividad entre manos. El objetivo debe ser el de poder competir según las reglas fijadas para todos los trabajadores y todas las em-

presas, aspirando a ofrecer servicios de calidad apoyados en un trabajo profesional y con ambición de crecimiento y superación. Ésta es la única manera para poder conquistar una inserción laboral amplia de las personas con discapacidad que conduzca a su integración plena en la sociedad. Fernando sabe lo importante que es poner en valor las capacidades personales de cada uno, más allá de las limitaciones que todos tenemos de alguna forma u otra. El apoyo familiar y el sosten de los círculos más cercanos son fundamentales, y en su caso le ayudaron a encarar su vida con valor y con ilusión, de modo que ha habido pocos proyectos frente a los que Fernando se

ha acobardado. De hecho, a los 16 años se independizó y emprendió un periplo por Europa y el norte de África, trabajando en aquello que se iba encontrando por el camino y abriendo al máximo todos sus sentidos para aprender y enriquecerse con la experiencia. Al final, lo que considera un error es “sentirse diferente a los demás por el hecho de tener una discapacidad; las personas sin discapacidad deberían incluso tener una actitud de indiferencia frente a la discapacidad, es decir, deberían tratar de obviar una silla de ruedas o unas muletas, para tratar a las personas con discapacidad de una forma cotidiana, integrada, no especial; a la gente se la debe tratar según lo

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación





## HISTORIAS DE VIDA

que es y no según lo que padece". Para Fernando, en el momento que se protege o se cambia la actitud frente a una persona con discapacidad ya está ejerciendo una forma de discriminación, que a la postre termina siendo más nociva para este colectivo que aquellas otras manifestaciones en principio más agresivas y más evidentes.

Por eso le hierve la sangre cuando constata que las propias personas con discapacidad se han acostumbrado a esta situación de sobreprotección y se sienten cómodas llevando una vida y desempeñando un trabajo que no explota al máximo sus capacidades y sus potencialidades. Y tampoco puede ocultar su enfado cuando estas perso-

nas demuestran un conocimiento tan escaso de sus propios derechos ciudadanos. Fernando siempre subraya que él, antes de fundar su empresa, ya conocía de memoria el Convenio de Centros Especiales de Empleo y toda la reglamentación necesaria para desarrollar una iniciativa de este tipo. Sin embargo, sus trabajadores se muestran apenas interesados en conocer las características del Convenio que regula su situación laboral, y hacen poco por estar al tanto de las demandas que pueden formular o de las obligaciones que deben exigir. Están sumidos en un estado de pasividad y de conformismo, y esto no beneficia en absoluto a sus posibilidades reales de integrarse en

un mercado laboral que cada vez es más duro y exigente. En este contexto, la formación desempeña un papel especialmente relevante para el empoderamiento de las personas con discapacidad. La historia personal de Fernando no presenta particularidades significativas en relación a la de cualquier otra persona sin discapacidad alguna: terminó Formación Profesional en la rama de electricidad, aunque luego cursó estudios de Capacitación Agrícola con objeto de trabajar de capataz en el campo, aunque nunca llegó a desempeñar este oficio. Más tarde realizó diferentes cursos de formación ofertados por el INEM, pero ninguno especialmente dirigido a per-

sonas con discapacidad.

Sin embargo, Fernando considera que su caso sí es distinto del de la media de personas con discapacidad, pues éstas presentan de forma habitual unos niveles de formación muy bajos. Es el caso de los trabajadores que llegan a su empresa, suelen tener el graduado escolar y, en ciertos casos, algún curso realizado en Fundosa Social Consulting, pero Fernando no exige ninguna preparación en concreto porque sabe que de este modo constreñiría aún más la posibilidad de contar con personas con discapacidad en la plantilla. Por otro lado, es cierto que en el ramo de la limpieza no ha habido grandes innovaciones en el aspecto de la formación.

De hecho, el propio Fernando ha pensado en repetidas ocasiones dirigirse a Fundosa Social Consulting o a COCEMFE para impartir él mismo cursos que fueran útiles a otros empresarios y trabajadores con discapacidad de su mismo sector, y es que las sesiones formativas siempre son muy positivas en todas las ramas profesionales.

A diferencia de su trayectoria formativa, que se desarrolló de forma bastante convencional, su itinerario laboral sí ha conocido más recovecos. Fernando ha tenido una relación con el trabajo larga, que arranca cuando a los 15 años comenzó a trabajar en hostelería; más tarde pasaría a al sector de la construcción, pero en cualquier caso

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

siempre en empresas que no tenían nada que ver con el entorno de las personas con discapacidad. Muchos años después, cuando su discapacidad le fue reconocida como tal, buscó otro tipo de salidas laborales: tuvo un kiosco, estuvo en una empresa de gas, trabajó como artesano en la confección de vidrieras, realizó tareas comerciales en una empresa de seguridad y, finalmente, se arriesgo a sacar adelante su proyecto de cooperativa de servicios de limpieza.

En esta última etapa de su vida laboral, las principales dificultades las ha encontrado en la propia puesta en marcha de la iniciativa y en la contratación del personal. En relación al primero de

los elementos, y tal y como le puede suceder a cualquier pequeña empresa, Fernando se ha visto en buena medida desamparado en términos de información y orientación para confeccionar su plan de negocio. Además, para que un Centro Especial de Empleo pueda optar a grandes contratos es necesaria una inversión muy importante que nadie está en condiciones de soportar los primeros años de andadura, y esto constituye una espiral que no beneficia a los Centros que inician su trayectoria y que necesitan un pequeño impulso para arrancar definitivamente. En lo que tiene que ver con la contratación de personal, el principal problema ha radicado en poder materializar la

apuesta manifiesta de Fernando de contar exclusivamente con trabajadores con discapacidad en su plantilla, ya que las bolsas de empleo para este tipo de colectivos no funcionan todo lo bien que sería deseable y dar con este tipo de trabajadores se convierte en una tarea de gran complejidad. Sin embargo, no todo han sido dificultades al poner en marcha la cooperativa. Las ayudas, por ejemplo, funcionan muy bien y constituyen un balón de oxígeno fundamental para poder llevar este tipo de iniciativas a cabo. Así, por ejemplo, la última inversión que han realizado desde ASMIN ha contado con una subvención neta que alcanza el 60% de la propia cantidad invertida, y

además ha llegado en un tiempo récord de dos meses desde su solicitud. No obstante, existen ciertas incompatibilidades entre las ayudas que pueden percibir empresas como la de Fernando. Así, por ejemplo, si se reciben subvenciones del Principado de Asturias -como es el caso de ASMIN- ya no se pueden percibir ningún otro tipo de ayudas estatales, por lo que es imprescindible estudiar concienzudamente la conveniencia de acceder a unas u otras. Como casi todo lo que rodea el ámbito de las iniciativas empresariales emprendedoras, también las ayudas económicas podrían sufrir mejoras, pero lo cierto es que se distribuyen con bastante eficacia y su cuantía es muy re-

levante. Esto, no obstante, puede generar una excesiva dependencia de esta fuente de ingresos. A día de hoy, la empresa de Fernando se mantiene sin necesidad de centrarse sobre las bonificaciones salariales; las recibe, pero los salarios de sus trabajadores están cubiertos con la propia producción de la empresa, por lo que en ASMIN han conseguido que las ayudas percibidas sean un apoyo importante pero en ningún caso indispensables para que la empresa subsista. Y es que “ningún Centro Especial de Empleo debería estar realizando su labor exclusivamente dependiendo de las ayudas económicas en general, y de las bonificaciones salariales en particular”.

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación



## HISTORIAS DE VIDA

El objetivo de las empresas como RSMIN debe ser el de intercambiar servicios de calidad por una remuneración digna y razonable dentro de los parámetros establecidos por el mercado. Por este motivo Fernando no puede dejar de volver a indignarse cuando constata que las compañías que contratan sus servicios de limpieza pretenden pagarles menos por esa labor porque saben que RSMIN es un Centro Especial de Empleo y, por lo tanto, recibe ayudas por prestaciones sociales. Para Fernando, “las ayudas recibidas deben repercutir en mejores salarios para los trabajadores con discapacidad, y en ningún caso en una reducción del coste en la mano de obra del que se

beneficien terceras empresas”. Sin embargo, es práctica generalizada que los Centros Especiales de Empleo intenten bajar el precio de la hora trabajada para que las empresas les contraten, lo que constituye “un verdadero abuso, puesto que las personas con discapacidad dan un servicio de máxima calidad equiparable al de cualquier otra empresa en el mercado”. Así, tal y como describe Fernando, “si RSMIN presupuesta la hora de trabajo a 12€, pero otro Centro la puede ajustar a 10€ porque la diferencia se la resta al salario del trabajador, esto lleva a que la compañía contratante otorgue el contrato al mejor postor, pero al final son tanto el trabajador

con discapacidad como la empresa que intenta mantener unas condiciones salariales dignas quienes salen fundamentalmente perjudicados por este hecho, mientras que la gran beneficiada es la gran empresa contratante”. Y con el trabajo de las personas con discapacidad no se debe jugar para la búsqueda de un balance un poco más abultado. No merece la pena. Porque los trabajadores con discapacidad que conoce Fernando se esfuerzan en su desempeño laboral todo lo que pueden. Para ellos, tener un empleo significa incluso más que para las personas que no tienen discapacidad y se encuentran desempleadas; para su autoestima es muy importante sentirse útil

y productivo, y una persona con discapacidad que tiene empleo se siente siempre más integrada que quien carece del mismo. Un trabajo “supone independencia, disponibilidad de recursos económicos, autonomía”. Y todos estos son valores que no suelen acompañar las vidas de las personas con discapacidad. Por estos motivos Fernando quiere seguir luchando por que su Centro pueda tener una plantilla cada vez más consolidada y numerosa, pero en cualquier caso integrada por personas con discapacidad. “Soy discapacitado y deseo que mi empresa esté formada por personas con discapacidad; si algún día soy socio de una empresa mixta que no esté for-

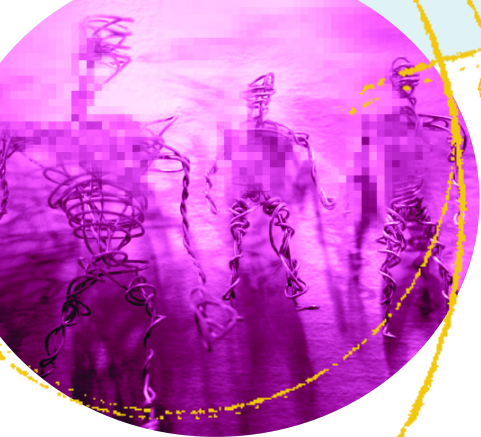
mada en exclusiva por personas con discapacidad, será porque me vea obligado a ello debido a las dificultades para encontrar a personas con discapacidad que quieran formar parte de mi platilla”. Toda una declaración de principios. Fernando quiere que su cooperativa se consolide y que los empleos que ha creado sean de calidad. Quiere que sus trabajadores, personas con discapacidad todos ellos, desempeñen su actividad en un marco laboral y salarial caracterizado por la profesionalidad y la seriedad. Por la dignidad. Al final, Fernando es un emprendedor más en el complejo mercado de trabajo español. O quizás no. ●

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
Tres perspectivas de inserción, nueve biografías de superación

La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto

## CONCLUSIONES





## CONCLUSIONES

Tal y como señalábamos en la introducción a este trabajo, son muchas las veces en las que la contemplación de una fotografía en su conjunto impide percibir los matices y variaciones que presentan cada uno de los pequeños píxeles que la componen. En comparación con la imagen total, estas unidades parecen tener una importancia marginal, pero si acercamos la lente de observación podremos descubrir como cada píxel manifiesta unas características tan específicas que se convierten en entidades singulares, diferentes, particulares. En realidades con una identidad propia.

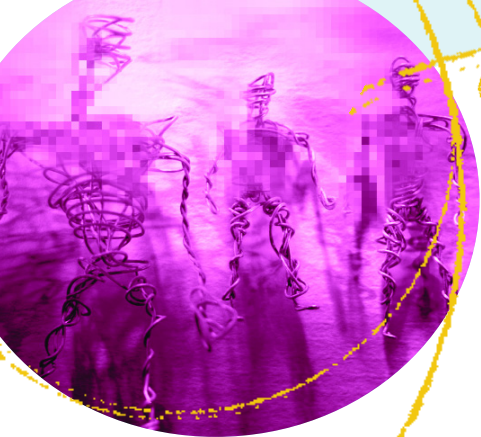
A lo largo de las páginas precedentes no hemos pretendido hacer otra cosa que acercar el enfoque a las últimas unidades que componen el cuadro general de la lucha contra la discriminación que en España se orienta hacia las personas con discapacidad. Así, nos ha parecido interesante desmenuzar este concepto para poder centrar la mirada en las historias que, de una u otra forma, han protagonizado episodios de inserción laboral de personas pertenecientes a este colectivo. Le hemos puesto rostro a los esfuerzos por combatir la discriminación y la exclusión social, y hemos ubicado sus nombres y apellidos en una serie de trayectorias

vitales que nos han ayudado a entender las vicisitudes y las complejidades de los procesos de integración. El píxel nos ha ayudado a obtener una imagen más ajustada de la fotografía en su conjunto. Al tratarse éste de un estudio marcadamente cualitativo, no hemos pretendido en ningún momento extraer conclusiones acerca de los nueve casos analizados que pudieran ser extrapolables al conjunto de las personas con discapacidad que intentan acceder al mercado de trabajo. Nuestro objetivo ha estado siempre alejado de la obtención de una serie de resultados con significación estadística; al contrario, hemos querido dejar

claro que lo que nos ha interesado ha sido profundizar en las nueve historias que hemos analizado en concreto, nunca en el marco global de las políticas de lucha contra la discriminación. En nuestra mesa de operaciones se ha tumbado el píxel, en ningún caso la fotografía. Lo que sí podemos hacer a partir de la aproximación a las historias escogidas es intentar trazar una serie de características comunes en los itinerarios vitales y en las opiniones formuladas por las personas que han participado en este estudio. A pesar de desarrollarse en regiones distintas, de ubicarse en sectores de actividad diferentes y de

haberse desarrollado de formas muy variadas, los nueve itinerarios vitales que componen este estudio sí presentan una serie de puntos de conexión que nos ha parecido significativo destacar. Estos puntos tienen que ver con los diferentes aspectos que se han abordado de forma común a lo largo de cada una de las historias analizadas, que se concretan básicamente en los que siguen: la vivencia de la discapacidad, las etapas de formación, la importancia de los núcleos más cercanos, la lucha por el empleo y la valoración de las principales barreras encontradas en el camino. En lo que se refiere al primero de los ám-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto



## CONCLUSIONES

bitos de análisis, las personas entrevistadas coinciden en cierta manera al narrar las características generales de su vivencia particular de la discapacidad. Por supuesto, hay innumerables factores que hacen que unos casos sean muy distintos a los otros, de entre los que destacan el grado de severidad de la discapacidad o el hecho de que ésta haya sido sobrevenida o de nacimiento. De este modo, la situación personal suele ser más complicada en los casos de discapacidades más severas que acarrean mayores impedimentos, así como en las situaciones en las que la discapacidad es sobrevenida y el individuo no está prepa-

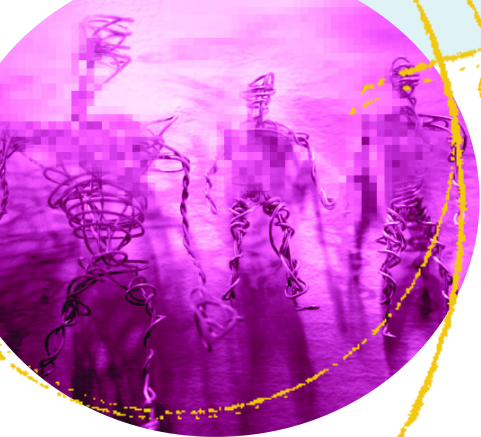
rado para asumir su nueva condición. Sin embargo, decíamos que si se podían apreciar ciertas características comunes en los discursos recogidos acerca de cómo se vive cada situación particular. En efecto, las personas con las que hemos trabajado para componer el presente estudio han manifestado en la práctica totalidad de los casos un sentimiento dual frente a sus discapacidades. De un lado, les han causado sufrimiento, desesperación, angustia; les han colocado en momentos vitales difíciles en los que han creído no poder ver la luz, y han tendido a identificar en ellas la principal barrera que les impedía acceder a una

vida más estable, más estructurada, más gratificante. Sin embargo, y aunque pueda resultar paradójico, esas mismas discapacidades han supuesto en momentos vitales posteriores un acicate fundamental para encarar el futuro con valor, para intentar salir del atolladero y conquistar la vida deseada. La discapacidad ha funcionado como un resorte que ha activado el deseo de avanzar en las personas entrevistadas. Es el caso de Santiago, hundido en el primer momento al no sentirse capaz de asumir su nueva condición, pero apostando después por recuperar la ilusión proponiéndose a sí mismo una transfor-

mación radical en su vida; o el de María José, angustiada en los largos periodos de baja laboral causados por sus dolores en la espalda, pero demostrando posteriormente que una mujer con discapacidad puede ser tan buena conductora como sus compañeros; o el de Rosa María, poniéndose constantemente a prueba frente a cualquier reto para demostrarle al mundo y a sí misma que a veces no hace falta más que una buena dosis de voluntad y coraje para asumir cualquier tipo de tarea. Todos ellos son ejemplos de la doble vivencia experimentada en torno a la discapacidad, de desasosiego en muchos momentos pero

también de apuesta de superación. En lo referente a los procesos formativos, hemos constatado cierto acuerdo a la hora de detectar en este apartado una de las principales limitaciones que presentan las personas con discapacidad en sus intentos de insertarse en el mercado laboral. Así, el nivel de formación de este colectivo suele ser bajo, por lo que corre el riesgo de acceder a empleos precarizados con unas condiciones salariales muy limitadas. Por otro lado, resulta significativo comprobar de qué manera las personas con discapacidad realizan con frecuencia un gran número de cursos cortos y especi-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto



## CONCLUSIONES

ficos acerca de temáticas muy variadas (informática, idiomas, jardinería, etc...), pero son pocas las personas las que siguen una enseñanza reglada que les conduzca a estar en posesión de un título de Formación Profesional, de Diplomatura o de Licenciatura. Este modelo de aprendizaje tan específico, que se detiene en la enseñanza obligatoria para después bifurcarse en una serie de cursos temáticos muy concretos, tiene el riesgo de colocar a las personas con discapacidad en una situación de fragilidad de cara a un mercado laboral cada vez más exigente con la demanda de titulaciones y estudios superiores. En este

sentido, la espiral conformada por la baja cualificación de este colectivo y la precarización en el empleo al que se accede sólo se podrá desmontar cuando las personas con discapacidad se decidan a intensificar su apuesta por la formación y la capacitación laboral. Otro punto de conexión entre los discursos analizados lo hemos encontrado a la hora de valorar la importancia del soporte que brindan los círculos sociales más cercanos. En este sentido, hemos de señalar lo evidente: el apoyo de familias y amigos resulta siempre gratificante, tanto para las personas con discapacidad como para aquellas que no la tienen.

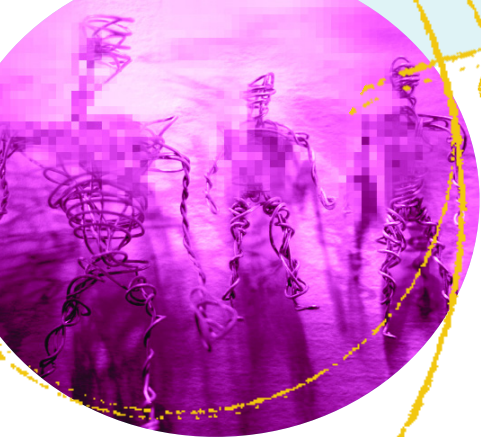
Sin embargo, para las primeras ha demostrado ser especialmente necesario poder contar con el colchón de los núcleos más próximos; esto tiene que ver con el hecho de que en algunas fases muy concretas de su vida, las personas con discapacidad pueden ser tendentes a experimentar un cierto aislamiento social, ya sea éste autoimpuesto o encuentre su razón de ser a partir de un rechazo más o menos generalizado. En este contexto, sentir el calor de familiares y amigos se convierte en un elemento de un valor fundamental de cara a poder rebelarse contra esta situación y lanzarse a construir nuevos lazos socia-

les y a recuperar aquellos que se hubieran podido perder en el camino. Avanzando en nuestro análisis final, nos topamos con el valor de la conquista de un empleo. En este punto la coincidencia es total entre las personas entrevistadas: encontrar un trabajo resulta imprescindible de cara a la independencia, la autonomía y la autosuficiencia. El empleo es un vía fundamental, si no la más destacada, para que las personas con discapacidad puedan caminar hacia su integración social. Partiendo de este convencimiento compartido, cada una de las trayectorias particulares que hemos analizado, como no

podía ser de otra manera, ha experimentado rumbos y derivas muy diferentes. Hay quien ha intentado apostar desde el principio por un empleo de cierta calidad, quien ha ido pasando por diversos trabajos esporádicos hasta encontrar su hueco en el mercado, quien se ha visto obligado a reconducir su orientación profesional para ajustarse a las nuevas situaciones; hay quien está muy satisfecho con su situación profesional actual, quien lo está menos, quien se muestra más ambicioso en relación a las metas de futuro, quien se contenta con una mínima estabilidad laboral para centrarse en su crecimiento personal. En última instancia, cada perso-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto





## CONCLUSIONES

na ha construido la biografía laboral que ha querido (o que ha podido), pero en todos los casos el motor que ha encaminado el avance ha sido el mismo: la idea de que el trabajo es capital para que las personas con discapacidad sean dueñas de sus propias vidas.

En lo que tiene que ver con la materialización concreta de cada proceso de inserción laboral, también nos hemos acercado a una realidad muy rica y dispar. Así, hemos conocido experiencias que están resultando muy positivas en Centros Especiales de Empleo, pero también hemos sabido de otras no tan gratificantes en este mismo escenario; nos hemos

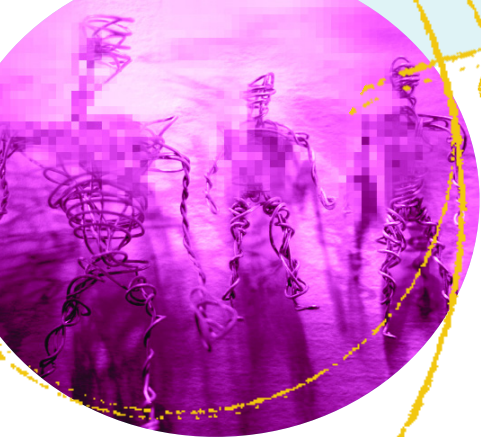
acercado a las apuestas por el autoempleo y a la capacidad emprendedora de muchas personas hastiadas por las condiciones que impone el mercado de trabajo en su configuración actual; hemos analizado casos de inserción laboral en PYMES y en grandes empresas, y también nos hemos aproximado a la perspectiva de quienes se sitúan al otro lado de la barrera en los procesos de contratación. En definitiva, hemos compuesto un crisol de experiencias que al final nos remiten a una sola conclusión posible: no hay una fórmula única e infalible para canalizar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Todas las alternativas son per-

fectamente válidas, porque su éxito depende del contexto en el que se produzcan, de la motivación y el convencimiento de la persona con discapacidad que encara esta aventura y de su capacidad para hacer valer sus derechos y demostrar sus capacidades en un entorno laboral complejo y extremadamente competitivo. Y como no podía ser de otra manera, las barreras encontradas en este entorno son muchas y muy difíciles de combatir. La más importante seguramente radica en los prejuicios que todavía hoy están firmemente anclados en la mentalidad de buena parte del empresariado de nuestro país. En base a estos aprioris-

mos, las personas con discapacidad son incapaces de desarrollar una tarea con las mismas garantías de eficacia y de profesionalidad que un trabajador sin discapacidad; asimismo, su tasa de absentismo laboral es mucho más elevada que la del resto de compañeros debido a sus constantes tratamientos médicos. Por otro lado, el nivel formativo de este colectivo es tan bajo que apenas hay labores para las que puedan estar preparados, y si lo están van a hacer que la productividad global de la empresa se resienta porque sus tiempos de producción son mucho más dilatados. Frente a todo este conjunto de falsas

creencias, la solución de futuro pasa por fomentar actuaciones a dos niveles. Por un lado, cabría intensificar las políticas de apoyo a la contratación de personas con discapacidad. Dentro de esta línea estratégica, se podría revisar la cuantía de las ayudas y subvenciones otorgadas, los mecanismos de adjudicación de las mismas, los criterios y las exigencias de concesión y la información efectiva que llega a las empresas acerca de los beneficios económicos y fiscales de contar con trabajadores con discapacidad en la plantilla. Esto, no obstante, debería realizarse desde una óptica alejada de la mera sustitución de empleo, enfatizan-

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La importancia del pixel para contemplar la fotografía en su conjunto



## CONCLUSIONES

do el valor de las ayudas económicas de cara a la inserción laboral de aquellas personas que de otra manera no podrían acceder a un puesto de trabajo. Pero por otro lado, resulta fundamental una profunda labor de sensibilización acerca de las capacidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La sociedad en su conjunto, y el sector empresarial de manera más acusada, todavía presenta unos niveles muy elevados de atraso en relación a la aceptación de la discapacidad, por lo que el trabajo de difusión de la realidad de este colectivo es imprescindible para conseguir avances palpables en materia

de inserción laboral y de incorporación al mercado de trabajo. Las subvenciones pueden ser necesarias para permitir abrir una grieta en el muro de la discriminación, pero es capital preparar a quienes están del otro lado de ese muro para poder enfrentarse a una realidad que desconocen y que, en buena medida, está todavía rodeada de prejuicios y falsas creencias. Un cambio de mentalidad se impone en el horizonte. Y este cambio de mentalidad, al hilo de las historias analizadas, tiene que orientarse con especial énfasis a superar la situación de doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres que tienen una

discapacidad. La propuesta de medidas concretas de acción positiva y de igualdad entre hombres y mujeres excede con mucho el alcance del presente estudio; no obstante, si nos creemos en la obligación de emitir una señal de alarma en lo que se refiere a los procesos de integración de las mujeres pertenecientes al colectivo que aquí estamos analizando, puesto que éstas se ven con frecuencia obligadas a encarar muros doblemente infranqueables. En el caso de las narraciones que hemos recogido, hay ciertas barreras que aparecer más bien por el hecho de ser mujeres, y otras que tienen que ver más

con el elemento de la discapacidad. Sin embargo, poco importa qué barreras son más habituales o cuáles son más difíciles de sortear, porque al final el hecho es que estas personas tienen que redoblar sus esfuerzos para integrarse en un mercado de trabajo especialmente agresivo con las mujeres discapacitadas. Por este motivo, entendemos que este segmento de población debería ser objeto preferencial de las políticas de apoyo a la integración social de personas con especiales dificultades. Hasta aquí el repaso por los elementos más destacados de las biografías que han dado forma a este estudio. Todas ellas

han compuesto historias vitales muy interesantes para conocer los pormenores de una senda tan compleja como es la inserción laboral de personas con discapacidad; las ha habido más duras, más combatiuas, más estructuradas, más conformistas, más optimistas, pero todas ellas han permitido construir un conjunto narrativo rico en información y en valoraciones que creemos ha permitido un acercamiento diferente al fenómeno de la lucha contra la discriminación en España. Son trayectorias vitales que han subrayado el valor del píxel. Tan sólo nos queda desear que ahora la imagen se perciba con mucha mayor nitidez. ●

Nueve historias en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad  
La importancia del píxel para contemplar la fotografía en su conjunto



*The Faces In The Fight Against Discrimination*

*Nine stories of placing people with disabilities into employment*



# Index

## Introduction .....130

The Faces in the fight against discrimination

- } Presentation .....132
- } About this study .....134
- } Methodology .....135
- } The people interviewed .....138

## Life stories .....140

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles

- } **People with disabilities placed into the labour market** .....142
  - Rosa María Garamendi: do not even think about the future .....142
  - Miguel Ángel Haro: next stop, Hope .....148
  - María José López: towards quality of life .....157

### } **Employers of people with disabilities** .....167

- José María Villar: the magic formula is embossed in leather .....167
- Vanesa Mastral: making Corporate Social Responsibility a reality .....178
- Diego López: people lip read at the top too .....186

### } **Self-employment projects by people with disabilities** .....194

- Santiago Soto: to be and keep being, that is the question .....194
- María Gracia Aybar: Erin Brockovich among white dresses .....200
- Fernando González: dignifying the work of people with disabilities .....210

## Conclusions .....220

The importance of the pixel in the photograph as a whole



**FIGURES FOR THE FIGHT AGAINST DISCRIMINATION**

Document elaborated by Red 2 Red Consultores S.L and cofinanced by the European Social Fund and the Fundación ONCE in the framework of the Operational Programme in the Fight Against Discrimination.

The Faces in the fight against discrimination

# INTRODUCTION



Presentation  
About this study  
Methodology  
The people interviewed





Nine stories of placing people with disabilities into employment

The Faces in the fight against discrimination

## INTRODUCTION



CARLOS RUBÉN FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ  
PRESIDENT OF THE FUNDACIÓN ONCE

The Fundación ONCE supports disadvantaged people on social and labour insertion itineraries. In the 2000-2006 programming period we have participated, along with other non profit bodies and organisations, as operators for the Pluriregional Operational Programme on the Fight Against Discrimination, with a joint initiative funded by the ESF and ERDF. The results so far endorse the programme management, much has been achieved in terms of placing people with special difficulties into employment, although we know that this is only the beginning

and there is still a long way to go. Generally in this type of evaluation of achievements, the results are presented from a quantitative viewpoint and would include information on how many people have benefited from the subsidies, how many actions have taken place, how much direct employment has been created... The Fundación, however, would like to reflect on the importance of the struggle in the fight against discrimination based on a different, but complementary approach to a quantitative assessment. We wanted to put names to those in-

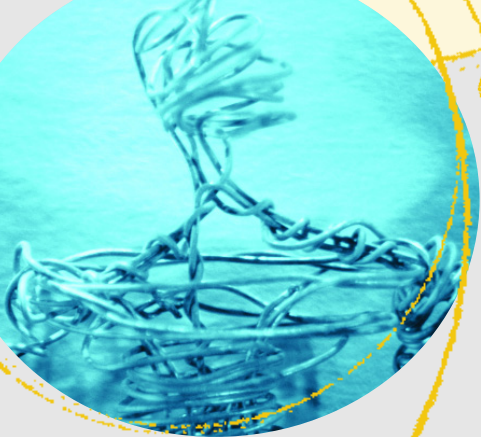
involved in the fight against exclusion. Hereby, we present a study based on nine personal stories of people directly involved. Three of the stories tell us about the experience from the perspective of those who are trying to access the labour market from a particularly difficult situation. Another three give us the view from the other side of the fence, from employers who have a significant number of people with disabilities on their staff. Finally, the three remaining stories relate the experiences of those who took the risk of becoming self-emplo-

yed to overcome the obstacles imposed by the current labour market. The stories are illustrative and fascinating at the same time. They show the difficulties, problems, anguish, despair and the temptation to give up which often overwhelms those who find that they are barred from access to employment and a normalised life. They also emphasise the courage, determination, energy, will to succeed and the hope behind the day to day battles these people must fight to have a fulfilling and dignified life. With this approach, the Fundación

ONCE hopes to promote recognition of the fundamental value of this type of policy in Spain. Currently, with so many unknowns surrounding the European Union's financial framework for the period 2007-2013, this report emphasises the importance of community efforts to achieve social cohesion and fight against inequality. We firmly believe in the value of supporting people like those you will meet here. ●

CARLOS RUBÉN FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ  
PRESIDENT OF THE FUNDACIÓN ONCE





## INTRODUCTION

**ABOUT THIS STUDY.** The fight against discrimination in Spain can be studied from a financial perspective, or the perspective of the operators which manage the specifically allocated funds or even that of the non profit bodies active in this sphere. They can all provide an overall picture of the main features and basic orientation of this type of intervention in Spain.

However, this snapshot of the fight against discrimination would still be composed of miniscule pixels whose function is to provide a clear image. The accumulation of pixels, which are the smallest units in this image, mean that we can admire the photograph as a whole, but we should not forget that each tiny unit is

also a whole in itself: a colour, an intensity, brightness, contrast... People with disabilities who fight to gain a foothold in the labour market are the pixels in a very important part of the overall image of the fight against discrimination. Each has their own story to tell, an individual life and career path; in other words, it is worth examining brightness, intensity and colour in greater detail as well as the overall picture. We think it is fundamental to emphasise the importance of getting closer, starting with the people involved, building sets of specific experiences from narrative and oral histories. In a field such as this, we think that it can be very useful to complement knowledge of the data

and parameters by learning from the individuals involved in the fight against discrimination in Spain. For this reason, we present a mainly qualitative report where the information has been obtained from biographical stories of a sample of men and women who are involved, one way or another, with placing people with disabilities into employment. In addition, we have tried to ensure that the people included here reflect the complex issues involved, so the study is based on the relative position of each individual in relation to the employment strategy used. This approach enabled us to choose, from among the wide range of alternatives, three particularly interesting pos-

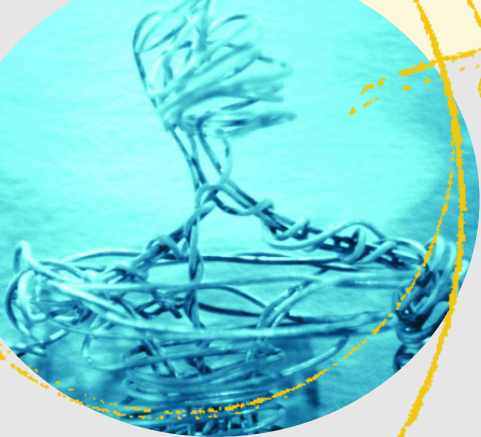
sibilities which are directly related to funding from the Pluriregional Operational Programme for the Fight against Discrimination. Firstly, people with disabilities who have been placed into the labour market, secondly, employers whose employment policy favours incorporating people with disabilities onto their staff, and thirdly, people with disabilities who have managed to set up a self-employment project, whether on their own or with others. Throughout this study we wanted people to tell their own story so theirs are the opinions, judgments and evaluations which appear in the text. We also felt it would be useful to include a concluding chapter to reflect the common strands

of the individual stories. The final objective of this report is to emphasise the value which access to employment has for people with disabilities, as it is a major step on the road to achieving full social insertion. We have attempted to find out what these people's lives were like before they became employed, what type of decisions led them to alter direction, examine how they have experienced change and finally to discover both the specific impact which access to the labour market has had on their lives and their personal evaluation of the whole process.

**METHODOLOGY.** From among the wide range of social research tools used

Nine stories of placing people with disabilities into employment

The Faces in the fight against discrimination



## INTRODUCTION

in the qualitative approach, biographies are a very interesting resource for examining the relationship between the subjects and their immediate environments. A biography enables us to structure and sequence the educational, employment, cultural and relational events in an individual's life and try to uncover the reasons behind their choices and also to measure the social and personal impact of their individual itinerary. The aim is to look at the individual in the context of their life and establish how their background relates to their achievements. We consider that the use of biographies has huge potential for analysing individual experiences to

shed light on the impact of choice in people's lives. We have not attempted to statistically extrapolate the results obtained in this study as that is not the aim of biographies. As in case studies, we have instead attempted to examine the rich, subjective material, of the biographies of a specific group of people whose life itineraries have been significantly modified by the process of integration into employment. Biographical material can come from many different sources, and while the most common technique is in-depth interviews, there are many other tools which, depending on the research con-

text, can contribute a wealth of information for analysis. We therefore felt it would be useful to combine the in-depth interview with autobiographical stories (where required by the research) and direct observation in work environments. We want to highlight the fact that both interviews and observations have always been expressly approved by the people involved who have kindly offered to share their experiences as part of this study.

### ● Producing the autobiographical stories

Autobiographical stories are a very useful resource for discovering at first

hand, the context of the interviewees' lives. This is a first approach to the biographical context of the person in question, and this can be done through an initial exploratory interview, either in person or if necessary over the phone. We feel that the invitation to write autobiographical stories has the potential of leaving the interviewee totally free to emphasise the elements they consider most interesting when analysing their life itinerary, adopting their own narrative rhythm and the timescale they consider most convenient. Autobiographies are very useful because of what they relate, their specific content, but also for how they rela-

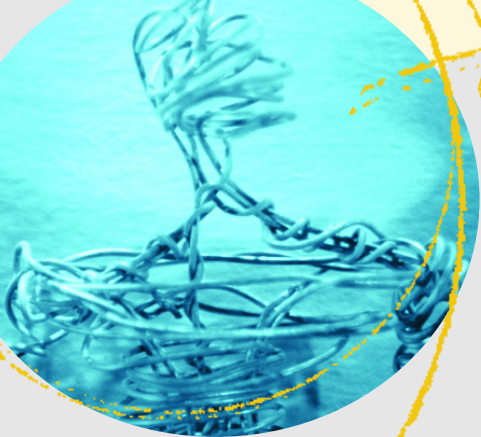
te it, in other words, for the structural and narrative elements which underlie the author's discourse.

### ● In-depth biographical interview

As mentioned above, the interview is the most commonly used resource for compiling biographies, as it can provide the most direct information and is the one which best suits the research interests here. For this reason, most of the biographical itineraries have been compiled using face to face narrations which provide an oral micro-history based on subjective human experience, memory, life choices, interpretation of indivi-

Nine stories of placing people with disabilities into employment

The Faces in the fight against discrimination



## INTRODUCTION

dual and collective processes-, focusing on the individual's subjective analysis of their own experiences.

### ● Observation

Observation is something we all do on a daily basis and it can be made into an important research tool by directing it at a specific objective, slightly systematising the procedure and controlling the results and any determining factors. In this research, direct observation has been limited to the interviewees' work spaces, noting any additional relevant aspects such as accessibility, relational guidelines, individual and group behaviours...

To help implement the three tools a set

of guidelines was produced on compiling autobiographical narratives, a scripted questionnaire for the in-depth interview and a guide to direct the observations in the work places of those interviewed. The field work was carried out between April and July 2005.

### THE PEOPLE INTERVIEWED.

In a qualitative study, and even more so when the basic research strategy is biographical narrative, the choice of interviewees for the sample is a determining factor in guaranteeing a rich source of information for analysis. In line with the focus on community funded actions in the fight against discrimination, we felt it was appropriate to

Nine stories of placing people with disabilities into employment

The Faces in the fight against discrimination

start with a prior determining factor in order to later define a basic cut off point and up to four secondary ones, as detailed below.

### ● Prior determining factor

The people in the sample must have been beneficiaries in some way of financial help from the Pluriregional Operational Programme on the Fight against Discrimination during the process of being placed into employment.

### ● The basic cut off point

The individual position of each of the interviewees in relation to employment placement for people with disabilities must be included in one of

three possible situations: people with disabilities who have achieved satisfactory professional integration, companies employing people with disabilities with difficulties accessing the labour market and people with disabilities who have managed to set up a self-employment project.

### ● The four secondary cut off points

● To guarantee a balanced territorial representation of people in the sample, or at least, to avoid concentration in the same urban centres.

● To ensure a balanced representation of men and women.

● To obtain people with different disabilities, in order to cover the widest range of issues.

● To find people with different jobs, in an attempt to cover all levels of a company and to ensure that the companies chosen for analysis work in different sectors.

The sample used in this study has thus attempted to reflect as far as possible the huge diversity in the field of research which examines the fight against discrimination from the individual stories of men and women concerned with placing people with disabilities into employment. ●

## LIFE STORIES

Three perspectives on insertion, nine biographies of successful struggles



People with disabilities placed into the labour market  
Employers of people with disabilities  
Self-employment projects by people with disabilities



## LIFE STORIES

### PEOPLE WITH DISABILITIES PLACED INTO THE LABOUR MARKET

#### ROSA MARÍA GARAMENDI

*Do not even think about the future*

Every ten minutes or so, a barely concealed pipe in a corner of the room disturbs the peaceful atmosphere with its noise. Anyone else would instinctively raise their head and frown at such an unpleasant sound, but Rosa María does not take her eyes away from her computer screen. She is so absorbed in her work that that even if the pipe broke and flooded the office she would not stop doing calculations on her Excel table.

Rosa María is lively, happy, optimistic

and enjoys her work enormously. She has only been working as an office clerk for a company in Seville which markets protective clothing for two months. In fact, at the moment the company consists only of Rosa María and her boss, so she is in charge of most of the management and administrative work. Rosa María has been employed through Fundosa Social Consulting who sent her CV to the man who is now her boss, “a man who is very sensitive to the problems of people with disabilities”, and who chose her from numerous candidates who applied for the job. She feels that they trust her totally, because she did not have much prior knowledge of their market sector, but she is returning

that trust by making a huge effort to learn all she can about her work. Despite having previously done “countless computer courses”, she had always refused to work with a computer because she has problems with her sight.

Rosa María has a degenerative retinal disease and has lost 71% of the sight in both eyes. Her disability struck when she was 17 or 18 years old. Despite being degenerative, she has managed to halt the progress of the supposedly relentless disease; and while this may be due to the tablets and treatment she has taken, the temptation is to think that it is really her character and contagious vitality which has kept her disability totally at bay. Rosa María speaks with a curious combi-

nation of accents: part very strong, characteristic Seville accent and part unmistakable French twang. This is because she was born in France, where she studied until the end of secondary school. Later on she started a course in clerical work which she did not finish because she moved with her family to Spain, where she settled down after her parents retired. A year later, when she was just 18, she got married and had a “beautiful daughter”. Since leaving France and until she separated from her husband at the age of 28, Rosa María had never had a job. She did some training courses, but she was never interested in looking for stable employment, and even less so after her sight problem was diagnosed. When she

was almost thirty however, her life took an unexpected turn.

Rosa María found herself on the street, with her small daughter, with no specific training or preparation for any job and with a disability which would get worse as the years went by. It is true that she had her parents’ unconditional support, they have always “been at her side” to provide what she needed, offering their love and providing her with a house to live in and bring up her child. Despite this support, her situation had always made her feel very uneasy.

One day, an acquaintance advised Rosa María to find out from ONCE about the benefits she could obtain because of her disability, so she did and obtained

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

the certificate of disability, joined the ONCE and began to look for a job. She soon received her first offer - a job selling lottery tickets, but it was not what she wanted, she felt that "she could do any job they put before her", although employment advisors at ONCE argued that with her training and academic background, it would be difficult to find any other sort of job. Rosa Maria, typically, responded immediately, "I'm not educated enough? OK then, I'd better start learning". ... And so she did. During that period she did all sorts of courses and that without doubt was vital in helping her to find her first employment. Along with many others, her entry into the labour market

was determined by EXPO'92 in Seville. When she heard about the event, Rosa Maria knew she wanted to work there and after a long search, she found her first job - without any help from support organisations for people with disabilities - in the Canadian Pavilion, working first as an interpreter and then in administration and later on in the restaurant. When EXPO'92 finished, Rosa Maria lost her job and spent a year unemployed, but she made the most of it and continued to train intensively. When the year was up, ONCE offered her the possibility of attending a call centre course to enable her to find work as a teleoperator. Following the course, she substituted for a telephonist in ONCE's headquarters, but

when that finished a temporary job agency was interested in her and they offered her a place on their staff. Rosa Maria had a great time at the agency, but nine months later the management team changed and the new managers wanted their staff to have at least a diploma level qualification, this was something Rosa Maria did not have so she had to leave the company "very sadly because I really enjoyed working there". Work at the agency was very hard due to her sight problems, in an afternoon she might read around 100 CUs with the aid of her trusty magnifying lens. It was exhausting for her eyes, but still she did the job enthusiastically. Once again she was unemployed and

this time for a year and a half; once again Rosa Maria made the most of the situation and continued to train, beginning subjects such as English and computers. Suddenly she was offered another job, this time in a company linked to the sector of people with disabilities, but paradoxically, it was her worst employment experience ever. In her daily work, Rosa Maria felt she was belittled and rejected. Due to internal conflict higher up in the organisation, she became the focus for her colleagues and bosses' suspicions and not only did they treat her with obvious contempt, but they even invaded her privacy, reading her correspondence, going through her personal belongings

and controlling her phone conversations. As Rosa Maria explains, the company was going through a very delicate financial situation, which generated many disputes at the highest level of management and so the atmosphere became strained, there were clashes between different groups and by chance or through the malevolence of others she found herself in the middle of a conflict she had nothing to do with. Nevertheless, Rosa Maria suffered the consequences. During this period she had frequent panic attacks, depression and nervous crises. Physically and emotionally she was in a bad state and could not have allowed things to go on for much longer, but, there was a change in

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

the management team and the new Chief Executive showed a personal interest in her situation, giving her the courage and strength to continue. After the blow to her pride, determined to overcome the suffering she had gone through, Rosa Maria set herself the goal of regaining the trust, respect and admiration of her colleagues. She did it, three and a half years after joining the company, but she did it, through perseverance and a good measure of generosity.

Rosa Maria spent five years in the company and then became unemployed again. During that period and in order to help with her parents' finances, she did sporadic, generally badly paid work: she painted, washed, gave French classes in

people's homes... Until she found the job she's doing now, with an indefinite contract and "a great feeling of stability". Rosa Maria acknowledges that in her life "employment has been fundamental, basic, even without a daughter to feed". Without a job she would never have been able to lead an autonomous, independent life and find fulfilment as a person and as a woman. Despite her bizarre career path, Rosa Maria maintains that she never felt rejected because of being disabled, rather the complete opposite: people treated her very well when they found out about her disability. Everybody has been aware of the fact that certain activities take her longer, and she has always felt encouraged to take "[her]

time to do things well until [she's] learnt how to do them". It is not surprising, as it is not hard to see how skilfully she manages her "little gadgets".

Rosa Maria is aware, however, that her case is special among the set of people with disabilities who are hoping to access the labour market, she knows that generally "employers are prejudiced" against this collective, so "they have to be persuaded that people with disabilities are perfectly capable of doing all types of work". In the work of informing employers, the Administration and NGOs have a duty to encourage people to give opportunities to the most disadvantaged. As far as people with disabilities are

concerned, Rosa Maria has her doubts - she thinks there are many people who are happy with the benefits they receive for being disabled and this is a disincentive to find work. That has never been the case with her, since right from the beginning she rejected the Andalusian regional government's benefits for people with disabilities; she has only taken job seeking allowances and here she recognises the very important role of non profit organisations in supporting people with disabilities. For Rosa Maria, it is always better to have a wage than an allowance. Finally, she believes that you should not expect your life to be resolved just because you have had the bad luck to have

a disability. It does mean that the obstacles which you have to face may be more complex and possibly more difficult to overcome, but it should never generate a sort of "acquired right" which replaces the natural struggle to better yourself and progress. Rosa Maria takes this maxim to the extreme, as she does not like anyone to know that she has a disability. Protected by the fact that her disability is not immediately visible, she maintains that there are people close to her who do not even suspect that she has lost almost 70% of her sight. She feels that she does not owe anyone an explanation, she simply has to demonstrate her worth and her abilities. Nobody needs to know

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles





## LIFE STORIES

that she has to screw up her eyes to see things a bit more clearly, or that she guides herself by the shadows and silhouettes that she can see. Rosa María knows her worth and she knows she will accept any opportunity she's given to prove it, she can't remember the last time she refused to meet a challenge.

With regard to the future, Rosa María laughs and says that it is better to forget. She has gone through some difficult moments of great uncertainty, but now she has a stability and security that she could never have imagined before. She knows, however, from experience that peaceful situations can easily change without warning and so she prefers to concentrate on her present job, learn all she can and, as

far as possible, ignore the damn pipes which from time to time remind her that she's not alone in the office.

If Rosa María could send a message to people with disabilities who want to access the labour market, it would be a message of optimism and confidence. A word of encouragement, of inspiration, of determination, of hope. Rosa María's personality is like that and fortunately for those around her, it appears to be highly contagious. ●

### MIGUEL ÁNGEL HARO

Next stop: hope

It is Friday afternoon and Oviedo bus station is busy. The illuminated displays

announce imminent arrivals, the drivers finish off their last cigarettes and young people drag their backpacks around, desperately trying to find the coach which will take them on the next stage of their journey. Quietly in the background, Miguel Ángel Haro watches the familiar scene. For the passengers who crowd the platforms at these times, Miguel Ángel is a part of the daily scene at the station, however for him, they are small brushstrokes of shape and colour on a moving canvas.

Miguel Ángel works as a cleaner at the Oviedo bus station and in ONCE's buildings in the same city and divides his work between the two to cover the 39 hours a week in his contract. At the sta-

tion he is in charge of cleaning the toilets, the cafeteria, the ticket offices and waiting rooms as well as removing the rubbish and clearing the way so that a colleague can go through with the floor sweeper. In the ONCE headquarters he cleans the windows and shines the floor, although really he is a "man-Friday", so for example, if one of his four colleagues is off work, he is usually the replacement.

Miguel Ángel got his job through a Tele-Employment centre which often works with COCEMFE, one of the leading organisations in attending to the needs of people with physical disabilities. An employment advisor gave him information on certain companies where he

could look for a job and helped him to write his CV, that's how Miguel Ángel came to send his CV to his present company, and "the very next day" they called him to the company offices for a personal interview, to his surprise, they chose him straight away to begin work immediately. First they gave him two three month long contracts and then one for six months until finally, he was given an indefinite contract. The work force he has joined is quite stable, or at least there has not been an excessive turn over of staff since he started working there. His company employs many people with disabilities, for example, the two colleagues who work with Miguel Ángel at the station

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

also have disabilities. The cleaning tasks at the station are not easy. There is a lot of traffic, and as happens with most places which are just passing places, it is not looked after by the people who use it for a few hours perhaps never to return. Miguel Ángel, however, moves through it all skilfully and does his job well. It is a job which suits him and the disability he has does not prevent him from doing it efficiently and well. Miguel Ángel has been diagnosed as having psychogenic paranoid schizophrenia with a 65% disability rating. The trigger to Miguel Ángel's disability originates in a series of difficult personal circumstances. He had been independent since early manhood, thanks to

his work, but when he lost his job he had to return to the family home, and after that nothing would ever be the same. By then his father had become an alcoholic and was abusing his mother and it was not long before his father started to behave violently towards him too. Eventually his parents separated, but he had already accumulated enough stress to trigger his illness. His first outbreak of schizophrenia was in the late 1990s and showed itself in a severe episode of violence towards his mother. He refused to see a specialist, so she had to report him so he would be made to attend a hospital. Following twelve days in hospital, he left knowing that he would have to be in treat-

ment for the rest of his life, he returned to live with his mother, his situation became stable and since then there have been no further problems. Miguel Ángel knows that there is no cure, but he also knows that if he continues with the treatment, there may well be no more outbreaks and so he will be able to lead a normalised life. Miguel Ángel is sure that by following the doctor's prescriptions, he will be able to "feel like anyone else". The support from his family has been decisive in the progress towards this objective, especially that of his mother and some of his sisters. Miguel Ángel is well aware what it meant to his mother to have to report her own

son to get him into hospital and make him follow medical advice when he refused to do so. Without her understanding, he is convinced he "would still be very ill", so his family "has been a key factor in beginning to face up to the illness and being able to live with it". He was particularly let down in terms of support from his circle of friends. He considers himself to be shy, reserved and very focused on his work which means he hardly sees his friends, who furthermore lead very different lives to his own. After hearing of his illness, this distance increased and he never felt their warmth and support. Miguel Ángel sees the love of the people closest to him as essential to getting

through the tunnel and facing life with energy and courage. He got that from his family and without it he would not be living the life he is enjoying now. In terms of education, Miguel Ángel had a perfectly normal childhood with no psychological problems to cause any learning difficulties. From the age of 14 he was able to combine his studies with working for his father as a builder, he completed the obligatory secondary school education and went on to study Interior Decoration at the School of Applied Arts in Oviedo and has a diploma in this subject. Later, he became a self-employed worker in the construction business, but things did not go well and he had to give

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

up. This was the critical, life-changing moment and from then on his training itinerary changed significantly. The Psychiatric Hospital where he underwent the first stage of treatment had a department which managed publicly funded courses and Miguel Ángel joined some on carpentry. Through the Fundación ONCE he also attended subsidised courses, taking one on computer aided graphic design, another on gardening and a third on recycling toners. Unfortunately, the employment opportunities which were the initial intention behind the last course did not materialise because the company promoting the idea did not have the necessary economic resources to meet the invest-

ment required after the workers had been trained. The business plan, however, was a good one, and Miguel Ángel still feels frustrated at not daring to launch the business initiative himself. Miguel Ángel thinks that for a person with a disability, or at least in his case, it is vital to keep the mind occupied in training and educational activities, but if this leads to the opportunity to do work which makes the person involved feel useful and productive, it can be a real way out of the block that many people experience through being disabled. Training is “a door to finding real work and this is the path to accessing a normalised life”. Effectively, employment has been a very

important reference point in Miguel Ángel's life. To start with, two specific periods are evident – before and after the disability. During the first period he worked in the construction business, at first with his father and then he became self-employed. In the second period, after the illness had been diagnosed, he worked in the gardening sector thanks to some of the training courses he did through the Fundación ONCE. Later on, Fundosa Social Consulting suggested he take a course on industrial cleaning, but he did not have time to start, as he had signed a contract with his present employer before the course even started. Throughout his working career, Miguel Ángel maintains that he has not experi-

enced excessive difficulties in finding a job, either before his disability was diagnosed or after. When he found out about his illness, he went for almost six years without looking for a job, focusing on following the medical treatment to normalise his state of health. Towards the end of this period he began to experience a lot of anxiety and a certain desperation through not filling his time with any productive activity and so he decided to go on training courses. Shortly afterwards he began work as a gardener, but three months later, thanks to employment advice from COCEMFE, he found his current job as a cleaner. Work has been a decisive factor in Miguel Ángel's life. When he lost his job, he

experienced hardship which made things very difficult. Now, after finding his present job, he is experiencing a stage where he “feels better and more comfortable in himself”, despite his disability. Thus, losing his job before his illness and finding one afterwards are two landmarks in his life. He is clear that the present change has been radical. At the beginning, Miguel Ángel could not work due to the type of medication he needed for his treatment and this greatly lowered his self-esteem. With time, however, he realised that he was beginning “to be able to assume responsibilities just like everyone else”, and that inevitably stimulated the perception he had of himself and the will to

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

fight for things as in the stage before his disability was diagnosed. To feel useful “is the best thing in the world; the financial reward from employment isn’t the most important thing, although of course it counts. But to feel able to work is life-giving and helps you to recover your hopes and dreams”.

Miguel Ángel has been working for his company for two years one month and he has no immediate intention of changing jobs; he likes what he does and feels he does it well. He gets on very well with his colleagues, both those with disabilities and those without. He feels he is one of them, and this is the most important thing, that the disability is well accepted within the company be-

cause there are many other workers in the same situation. Miguel Ángel really enjoys the “great camaraderie” at work. Reflecting on his own experience, but also generally on placing people with disabilities into employment, Miguel Ángel feels that the difficulty in achieving full incorporation into society lies in being able to adapt each job to the specific characteristics of each disabled worker. Once this has been achieved, “the rest of the process would be much simpler; not all people with disabilities can do any type of tasks, but any tasks can be done by people with disabilities if there is an adaptation process”. The key then, is adaptation. Finally, he considers that the problems people with disabilities face when they

want to access the labour market “are very relative, since if you really want to work and you make an effort to do so, there are jobs for everyone”. In this sense, employers, when contracting a person with disabilities, “already know what limitations they are going to find, but they still continue to hire them for the jobs they consider appropriate”. Miguel Ángel highlights the importance not only of contracting people with disabilities, but also of taking the disability into account so the job can be adapted to the qualities and needs of the new worker. Once again, the vital importance of adaptation. Miguel Ángel is aware, however, that his experience is mainly of employers with a long experience of ta-

king on people with disabilities.

The benefit for the employer in taking on people with disabilities is firstly financial, if there were no subsidies or tax relief, Miguel Ángel thinks it would be much more difficult to get companies to take on people with disabilities, since there are companies with more awareness of social issues and others with none. If financial incentives were to disappear, employers might well be more hesitant about contracting people from this collective. But beyond any economic advantages for companies to contract people with disabilities, it should be remembered that these people are “part of the active population and can produce and perform just like

people with no disabilities”.

Miguel Ángel also maintains, however, that there are many people with disabilities who can work and are not doing so because they do not look for work adapted to their characteristics or because they are happy with their current situation, as he was at first. Finally, his career is very similar to that of many other people with disabilities: before finding a stable job, both he and his mother were receiving non-contributive pensions and then they moved into subsidised housing and were able to get by even on their very modest income. They spent 6 years like that, but with the new job they are now in a better financial state. It goes without saying that

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

the job has also had an impact on Miguel Ángel's self-esteem and hopes in life. Analysis of Miguel Ángel's story shows that support from family and institutions is vital in the insertion into employment and social integration of people with disabilities. In this sense, Miguel Ángel feels that guidance and work by COCEMFE and the Fundación ONCE have been very important in his training and job search. Thanks to these organisations he says he now enjoys employment and personal stability which encourages him to continue with his treatment to lead the "most normal life" possible. The bus station in Duedo returns to normal in the early morning. The last night coaches have left for their respective

destinations and the comings and goings of passengers has given way to a tranquillity which seems artificial. It is hard to believe that where recently there were last minutes dashes and emotional good-byes there are now only torn up tickets on the ground and abandoned newspapers which no longer accompany lonely waits. Miguel Ángel, now dressed for the street, also leaves the station which in just a few hours will once again bear silent witness to the frenetic activity of our society. On leaving the station, however, it is as if he hears a last message over the loud-speaker. The same voice that brightens each day by announcing the name of the next stop on the journey, Hope. ●

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles

### MARÍA JOSÉ LÓPEZ towards quality of life

María José López's career path, as with many people with disabilities is complex and winding. She has had different jobs, some on the ordinary labour market and others in companies oriented towards people with disabilities, but they all share the same basic characteristic: poorly paid, few guarantees, instability, exploitation. Now however, María José has a job where she is comfortable, she feels her professional worth is acknowledged and she can develop her skills. Nevertheless, she recognises that she got the job on the rebound, by chance, the outcome of a series of coincidences and

spur of the moment decisions. Paradoxically, if she had had time to think, it's quite likely that María José would not be sitting behind the wheel of a bus everyday. María José was very bad at school. When she was 16 she wanted to stop studying, but her parents pushed her into finishing secondary education. As she had failed many subjects, she decided to shut herself off from the world in summer to revise and pass them all so she could leave school and try her luck on the labour market, which was what she really wanted to do. Against all the odds, she managed to pass in the September all the subjects she had failed over previous years and with that, her parents gave her the go ahead to look for a job and

try her luck with her new working life. The leap to the job market was successful even sooner than expected and she soon began work in a supermarket as a cashier and shelf-stacker. She was lucky enough to be working for the most prestigious supermarket chain in Zaragoza, the city where she was born, although the job was very poorly paid and the working conditions very hard. In addition, María José already knew that she had problems with her spine; it had been detected at school and for many years she had to wear an uncomfortable corset to prevent her spine from deviating even more as the years went by. There came a moment when, seeing that her wages did not compen-



## LIFE STORIES

sate for her average 12 hour working day, her father encouraged her to give up the job and look for another one which was less physically demanding and with better conditions.

Given her lack of experience, María José ended up in another supermarket and spent just over a year there. Her duties involved slightly less physical work and so she was better off than in the previous job, despite the fact that the general characteristics of the job were very similar. However, the company went into liquidation and as the future looked bleak, María José decided to abandon ship before it sank and she began to work in a fruit shop. And there, among the bananas and peaches, she

was relatively happy, until her health began to tell her otherwise. Due to “the stupid things I did” during her first years on the labour market, María José had to go on sick leave which in the end lasted a year and a half. She was desperate. Together with the frequent, severe pains in her back, she was also distressed by the inactivity, paying the consequences of not being more careful with her health, of not being more forward-thinking when planning her career path. Through the long sessions of exercise and rehabilitation, María José kept agonizing about having made all the wrong decisions. Eventually, however, the sick leave came to an end and despite not feeling totally recovered, María José had to start loo-

king for another job. During the process, a friend recommended she get an official certificate for her disability so she would be entitled to certain benefits. María José had never heard of the certificate before, but she decided to give it a try “because I hadn’t got anything to lose”. So, she filled in the forms, had a medical check up and was diagnosed with a 54% disability. From that moment on she entered what she calls “the marvellous world of people with disabilities”. María José went on a long trek around the different associations and foundations looking for a job which would suit her skills and take account of her physical limitations. Finally, through FAMI-Aragon -“wonderful people, very good,

really concerned about the workers” - she found a job with a well-known cake manufacturers. This company had most of its base in the Malpica industrial estate on the outskirts of Zaragoza, but it also had a Special Employment Centre which prepared goods mainly for markets in the former USSR. In this centre, all her work mates had disabilities and the work environment was very pleasant. “Everybody worked well and very happily”, and María José felt that “the managers of the company were very pleased with her work”. However, incredibly, her career path was determined by international political events: Russia went into a deep crisis and the centre had to stop production.

María José was called to the director’s office. There she was told that the company was very happy with her work, just as she had thought, and they wanted to find her a job in the company’s main factory in Malpica, so she could join the ordinary workforce of people with no disabilities. María José was very enthusiastic at the prospect because as well as increasing her self-esteem, it also helped to clarify her new job horizons. They agreed to settle the situation later, by phone and María José just waited for things to happen. During the wait, however, some unexpected things happened, although this time they had no direct relation to international politics. One of María José’s co-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

lleagues from her supermarket days contacted her to tell her that a Special Employment Centre which handled several products had just opened in Zaragoza and that she had managed to get a job there and was quite happy, so she advised María José to try her luck and send in her CV. With typical pragmatism, she decided she had nothing to lose by giving it a try, so she contacted the new centre. Shortly afterwards she went for a test and she must have done well because when she finished they offered her a six month contract and the possibility of more permanence in the future. While she walked back to the car after the test, she got a call on her mobile. The industrial cake manufacturers were con-

tacting her to offer her a job starting the next day on a month's contract and with every chance of an indefinite contract shortly after. When María José hung up she sat in the car and knew she had to chose one of the two options and she had to do it straight away. When in doubt, she decided to go for the option which offered her more stability, or which at least guaranteed her a few more months. So she immediately rang her old company and sadly rejected their offer in favour of the one from the distribution centre. Now María José thinks she probably made the wrong choice. At the time she thought she was doing the right thing by rejecting a contract in an ordinary company for one in a Special Employment

Centre, but time and experience have persuaded her that if she had to do it again, she would chose differently. She soon began working at the Special Employment Centre and two weeks later they gave her an indefinite contract. Despite the initial enthusiasm, she quickly realised that the centre had the same conflicts as most of the companies in the ordinary market, which she neatly summarises: "give the minimum to the worker, get the maximum for the company". María José thought that in this type of company, the philosophy would be different: she thought that the principles of maximising profits and the need to be competitive at all costs would be exchanged for cooperative work, conti-

nuous learning and strengthening the skills of people with disabilities. But she was wrong, or at least, things did not happen like that in the company where she went to work. Although the Centre apparently had a philosophy with a high social content ("integration of people with difficulties, exceptional working environment, excelling in and valuing the skills of each worker,..."), María José found the reality quite different. The workers "were expected to produce 100, just like a normal worker, although the company already received 50 from the Administration with the idea that the workers with disabilities only had to produce 50". María José is very clear that this "is exploitation". In

her case, this exploitation went on for four long years of fighting "for workers' rights", but the atmosphere became particularly strained in the last year. María José could not take it any more and decided not only to leave the company but also to take "a year off" to recover physically and emotionally from the debilitating effects of that last period. She also made a decision: "I would never work in a Special Employment Centre again". Despite being aware that "probably not all centres were run in the same way", she had been too badly affected by her own experience to even consider the possibility in the future. Now María José drives buses. She did not plan to, "it just happened". During her

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles





## LIFE STORIES

“year off” after her troubled departure from the Special Employment Centre she went on all sorts of courses, in accounting, computers, Internet... One day, during one of her frequent visits to Fundosa Social Consulting, she told the employment advisor “that [she] was fed up training for jobs where women only get 600€ a month for a full working day”. Maria José wanted a job which would give her stability, allow her to have a certain quality of life, a job in which the hours spent working and the effort made would be compensated for by a fair and reasonable wage. But that job did not seem to want to appear. One day at Fundosa, however, they advised her to find out about the new train-

ing courses being offered by the Institute for Women’s Affairs in Zaragoza. Maria José went and found out that most of them focused on training women for jobs traditionally done by men, in an attempt to introduce positive action in inserting women into the ordinary labour market. So Maria José joined a professional welder’s and a bus driver’s course. She got a place on both, but as demand was particularly high and many women had been left without a place, she gave up the welding course and concentrated on the one she found most interesting. When she began she had not yet decided to make bus-driving her profession. She wanted to keep busy during her year off and also improve her CV and

cover her training deficit with lots of different activities and experiences. When the course finished, she sat the theoretical exam and passed first time and the same happened with the practical. Maria José turned out to be one of the best drivers in her year and was very happy, but she was still conscious of her back pains when considering whether to take her career in this new direction. Finally pragmatism won out again and Maria José told herself “I should at least give it a try”. So she began to leave her CV at many companies, unsuccessfully at first. Soon she got a call from Fundosa who asked her if she was still determined to work in the driving sector, she said yes

and found out that Fundosa had contacted a well-known company in the field who were apparently interested in her. Maria José went there, had an interview, passed a practical test and fifteen days later they told her they wanted her to join their fleet of drivers immediately. In April 2004, Maria José terminated her year off and got behind the wheel of an interurban bus. Now perhaps it is understandable that when she looks back she feels that everything happened to her unexpectedly.. Maria José could never have imagined herself driving buses for an ordinary, well-considered company; it looks as if “everything happened independently, without me having taken any

conscious decision”. But there it is. And she is very happy “it is stressful, like everything else today”, but generally, she is content. And she thinks the sector is better since several women started to work there; out of a total of 25 drivers in her company 10 are regular women drivers and the figure is set to increase. Because it is a job which is “valued, respected, it is not one of the jobs usually reserved for women”. When someone gets on the bus and shows they are happy to see a woman driver, Maria José feels very satisfied. It is the reward for all the past effort and hardship. The worst part however, is her back. Maria José’s acute scoliosis is giving her problems in her present job. Sitting

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

down for eight hours a day and going over potholes in the road is bad enough for anyone, but it is easy to imagine how difficult it is for a person with a disability and specific back problems. In her daily life, Maria José can do any activity normally, but it is just her work, in which she is very happy and which she feels perfectly capable of doing which is causing her the most problems in normalising her disability. Obviously this means that she has certain doubts about the future. For the time being she can do her work well and she is careful to do exercises to take special care of her back. She does yoga, water therapy and specific exercises, and with this care things aren't so bad

but when it is no longer possible to reconcile her job with her health, she will not hesitate to put her health first. Maria José knows that she is lucky in that her company has a favourable attitude to reduced working hours and that is another reason why so many women want to join the staff at Automóviles Zaragoza. For the time being, she will carry on with a full working day "to pay my social security contributions and pension", but when the alarm bells ring she will try reducing to part time work. Yet again, pragmatism. Maria José is clear that her company has contracted her "because she is a woman and has a disability", rather than for her skills and aptitudes. This

does not mean that she has not proved to be an excellent bus driver; in fact, her bosses and work mates are very happy with how she handles the vehicles and they know she has a lot of potential. But this does not obviate the fact that she was contracted for reasons other than her skill at the wheel. She thinks, however, that this is not necessarily a bad thing, or at least the part about being contracted because of her disability; the part about positive action for being a woman, she isn't so sure about. But disability is a significant obstacle to getting into the labour market and it is a good thing that the Administration helps with subsidies and grants. Disability, as a barrier to employment,

is always in relation to how obvious it is, what can be seen from the outside. If it is very severe and there is physical evidence of it, insertion into employment is more complicated, but if it does not affect the external appearance, things are easier. It goes without saying that the real capabilities and professional worth of the people involved do not even enter the equation. "It's sad, but that's how it is". Unlike others, Maria José thinks that having a job is just as important for people with disabilities as those without. "everybody has to work, why should it be more important just because you are disabled?". There is an implicit wish to normalise the issues of people with di-

sabilities in what she says. "If it's vital for everyone to eat, have a roof over their heads, become independent, self-sufficient... why does it have to be different with a job?". However, Maria José is also aware of the fact that the chances of a person with a disability being inserted into employment, given the employment statistics for this collective, are much lower than for those of someone with no disability. But the problem is not that those with disabilities need it more than those without; there needs to be a change of focus, emphasising the fact that there are more obstacles for those with a disability than those without. That is the heart of the matter.

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

In this sense, increasing the employment rate for people with disabilities inevitably involves increasing the information on the benefits and opportunities of contracting this type of worker. "There is a financial benefit for employers who contract a person with a disability who is perfectly able to carry out a specific task, but they need to know this". Dragging around the "disabled" label for the rest of your life is a nonsense, but conditions must be generated to stimulate employers to want to start contracting this group of people. That's why people with disabilities must use a two pronged approach to join the labour market: assert their skills and emphasise the advantages of contracting them. This is a

complicated balance but fundamental to make progress in the right direction. María José considers that "people with disabilities can't do much more than they already are to join the labour market": they are training, actively seeking jobs, they are making the effort to become self-employed and independent. That's why María José thinks that the obstacle is firmly on the other side of the fence: "you have to believe in people with disabilities, give them the chance to demonstrate their professional worth". María José constantly suffers the wrath of male drivers and male pedestrians. "Society is still very backward", and a mistake at the wheel is far more expensive for a woman than a man. She feels

satisfaction, however, at seeing her work and her fight for a place in an eminently masculine world recognised and this is reward for all the problems. Behind the wheel of her bus, María José has stepped on the accelerator to drive away from exploitation forever and speed towards the quality of life and personal well-being which have always been part of her personal and professional objectives. For the time being she is happy with her present job, but as soon as it starts to increase the pain and deteriorate her physical condition, she won't make the mistake she did when she was young and continue at all costs. To live is to learn, and María José has learned the lesson well. Her back, her he-

alth and her life are more important than anything else. Looking through the mirror she can see that she has left the bends and uneven road surface behind. Ahead her path leads her to an open motorway, well-signposted. She won't miss the turn off again. ●

### EMPLOYERS OF PEOPLE WITH DISABILITIES

#### JOSÉ MARÍA VILLAR

*the alchemy is embossed in leather*

At the back of the workshop there is a boy concentrating on pushing a strip of leather through tiny holes. His hands move swiftly and he uses the tools with enviable precision. Around him stirrups,

stirrup leathers, martingales, girths and reins hang from the walls as though the place was a riding museum. He does not get distracted, paying great attention to detail and as he completes the work the smile on his face widens. When he finishes, he breathes a sigh of relief and straightens his back to loosen up after such hard concentration, but only a few seconds go by before he picks up another pattern and starts his work again. Despite being deaf and dumb and practically blind, very few can match his skill at working with the material. Appendices Adaptación Profesional is a project which started in Madrid in 1999 with twin aims: firstly to give young people with disabilities educa-

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

tion and professional training and also to manufacture and sell. Since 2003, it has been operating as a Special Employment Centre specialising in leather work and over twenty young people have gone through its classrooms and workshops to learn one of the most traditional trades in Spain. The full scope of this initiative can only be understood with reference to José María Villar Gómez, trainer, coordinator and founder of the Apprentices project. José María is a teacher at a special school for people who are visually handicapped and his life and career are the result of his firm commitment to improving the quality of life for people with disabilities. José María has a brother with impaired

sight and he started to work with ONCE when he was 18. Today he recognises that the issue concerns and absorbs him completely, but by the early 1980s he began to define the direction his career would take when while working in a team of experts on therapeutic pedagogy, he started to wonder what happened to youngsters with disabilities when they came of age. Did they have access to normalised work? What employment itineraries could they follow? Schooling for people with disabilities is practically covered up to the age of 18, but do these young people continue to receive guidance of some sort when they make the leap into employment? As a result of this series of questions,

the group of educational experts started to develop different projects directed at supporting placement into employment for people with disabilities, in particular, young people who were accessing paid employment for the first time. In this context the Apprentices initiative appeared. The starting point comes from José María's personal belief that "we are apprentices all our lives". If that is true, why not develop a project which combines education and employment, a project where people work and learn, or in other words learn by working? On this basis, José María decided to set up an initiative in the late 90s which attempted to simultaneously address the signi-

ficant lack of training that most young people with disabilities have and the obstacles preventing normalised access to the labour market. Disability, however, is not the only key factor that José María has been able to integrate into the Apprentices project. His ancestors from Castilla La Mancha had always worked in leather and from his origins in saddlery, he was deeply curious about the materials and skills needed to create all sorts of items for hunting, riding and goods in general out of leather. These then are the basic ingredients in the Apprentices project, job training, a look at the needs of young people with disabilities plus leather work as the

key driver for the whole project. "Nowadays, working leather goods and saddlery is on the decline because the number of specialists is dwindling and those that remain are very old". This is what drove José María to try and revive a trade which he obviously feels passionate about. To do so, what better than to introduce young people with disabilities to the ins and outs of one of the most ancient jobs in his area. "The initial idea was to offer a completely new approach to the work of people with disabilities; if they are already familiar with working with clay or packaging: Why not choose something original which may catch their attention and even become their future profession?".

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

Experience has shown that he was right. People with mental disabilities are extraordinarily good at leather work. It awakens their ability to concentrate and focus, develops their motor functions and control of tools, exploits their creativity and imagination and all this is achieved by a process which is not difficult and which the young people can get to know and master completely. In short this work shows that there are routes for people with disabilities to be trained in a trade with highly professional results. It's just a question of seeking those routes out and if they aren't easy to find then all it requires is determination. The young people who train and work

in the Appendices project are mostly people with psychiatric disabilities and some with psychological disorders, such as schizophrenia, who integrate very satisfactorily and who work just like any of their colleagues. In mid 2005, five people with disabilities work in the centre and fourteen are on different training courses. It is always complicated to calculate turn over and mobility in this type of environment, since as José María maintains "the challenge is to train future professionals in the leather industry, not only so they like it and enjoy themselves but also so that they can see a lifestyle in this activity. You have to realise that for the person who arrives at

the centre, this is the first time they come into contact with these techniques and they may or may not interest them; the students know nothing at all about leather work and they have to be suitably motivated to see a way of earning a living though it". Some are dazzled from the moment they come into contact with the trade and they immediately want to make it their profession, but others do not feel the same way and can only see it as a hobby or a way of spending their free time. Young people with disabilities come to the Appendices project through different channels, but mostly through Fundosa Social Consulting. The project also has its own advertising channel, and

advertises in special centres and schools for people with disabilities, where it is obviously very useful for them to know that their pupils can start an activity like this. In the Appendices project the aim is to train professionals and this is only possible by learning the techniques; it can only be done by repeating the same task over and over again so care must be taken to ensure that pupils do not become demotivated but continue to attend the courses and see their progress for themselves. Acquiring discipline is a long process, and the average course for people with psychiatric disorders is not usually long enough. Workshops for ordinary training for

example last for an estimated 2 to 3 years and at the end of that time pupils are considered to have acquired the techniques. It would be logical to estimate a similar time when programming courses for people with disabilities but the reality is far different: in the Appendices project, the courses last for a maximum of approximately 6 to 7 months, which is totally insufficient as it only gives enough time to begin to manage the material and tools, and not enough to master the techniques professionally. "When they come to us, we try to make them see that it is a place where they can learn a trade which will allow them onto the job market". The Appendices

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

project does not offer continuous training for an unlimited amount of time, but rather clearly defined learning and skills phases where the person with a disability must acquire the knowledge they need to be able to integrate into the employment market by carrying out a trade professionally and competently.

"This objective does not make us forget reality: it is very difficult to find a job for a person with a psychiatric disability in an ordinary company in the sector". José María knows that workers from the centre can become self-employed and carry on their profession, but in this trade the activity mainly takes place in family firms. There are ordinary companies producing saddlery

and leather products, but they are mainly found in Salamanca, Seville or Talavera de la Reina; in Madrid there are not many companies which exclusively make products of this type.

Most of the pupils who first come to the Apprentices project have never had any previous training at all. They should have at least a school certificate, but hardly any of the people interested in the centre do. Because of this, not only do they have no knowledge of leather work, but they also know nothing about work discipline. That's why one of the first things that is worked on with the pupils is the routine of spending some hours in the work chair, taking care to adopt comfortable, ergonomic postures;

then they have to get to know the materials, know how to use a series of tools, how to get the best out of the elements they have... Then they are encouraged to create some very simple articles so they will begin to like the work and want to continue to learn to master it and expand their creative possibilities.

This is what has happened with one of José María's most recent pupils. He came to the centre only about three weeks ago and is already proudly showing the results of his intense effort: a purse, a cigarette holder, some patch-work. They are very simple products which need a lot of improvements before they can be marketed, but nobody can match the enthusiasm they reflect. José María's pupil

has even bought some very simple tools to continue working at home with the jobs he does in the centre; he is a dedicated apprentice and will no doubt master the art of working in leather.

Job prospects in this trade, however, are quite complicated. The prospects are limited to working in special employment centres or becoming self-employed, and this last option may well be the best given the reluctance of most employers in the sector. The most difficult thing to overcome is that employers do not know about the skills that people with psychological disabilities have and what they can contribute to the business.

This initial obstacle leads to a long chain of difficulties, "a vicious circle": compa-

nies do not contract young people with disabilities as they think they are not capable of doing the job and so the demand for training in leather work is small, so they do not learn the skills and therefore cannot show they are perfectly able to carry out their trade at a highly professional level.

As happens in so many other spheres, deep ignorance of disability is usually the main cause for this rejection. Once that obstacle has been overcome, the employees must obviously be well trained so they can really show their ability to carry out the tasks like any normal worker. The great transformation which has to happen and which is taking too long, will come when companies realise that they

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

should be interested in employees with disabilities, since from a very pragmatic viewpoint, they have the backing of a series of subsidies which can compensate for any slower production times. If a person with a psychiatric disability is suitably trained, they have the objective conditions to be able to integrate naturally into the ordinary labour market. This is the relentless battle which the Appendices project is fighting despite enormous difficulties. José María and his team are convinced that this type of workers can give optimum performance and therefore placing people with psychiatric disabilities into employment should not be an additional burden to an ordinary firm. Most of the young people who arrive at

the centre, however, have had very negative experiences in their attempts at being placed into employment and can even repeat the expressions of rejection used to discriminate against them. This is also dealt with in the Appendices project: the knocks in life are left to one side when in the centre, because the objective is to learn by enjoying the task in hand to become good at a trade which could become their future profession. José María knows that this requires an extraordinary motivational effort, but when this struggle is successful, the results are as irrefutable as the beautiful work which leaves the hands of the young people he shares his time with. When their work skills are developed,

their life changes radically. Furthermore “they see they are living a life which is totally different to the one they had before; those who are still training want to learn quickly so they can go the Special Employment Centre and get paid”. Insertion into employment is a fundamental step in full social integration; after getting a stable job, some people with disabilities decide to get married and form a family with their partner. An example of this is a worker at José María’s centre with a psychiatric disability who, with his partner lives what could be called a normal life, with its daily joys and sorrows, thanks to the financial independence he has achieved by working as a saddle maker.

Everyone in the Appendices project is perfectly aware that the commercial outlet for their products is difficult. Saddlery and traditional leather work are trades on the decline and it is hard to compete with imports of products from the north of Africa and other regions of the global village. However, this is not an insuperable obstacle, quite the opposite in fact, it is an added incentive to intensify efforts to sell the items produced in the Centre. José María is a teacher and co-ordinator at the Appendices project, but when he puts on his sales representative suit he dedicates his time to advertising the quality of his products to get them onto the market. “We never give up calling on shops and suppliers of

hunting and saddlery items and in fact our products are very popular. But it is very hard, very hard”. There is no defeatism in José María’s words. There is tenaciousness, confidence in the idea that work well done, sooner or later will bring the expected results. “Our most important objective is for people to buy products made in the Appendices project because they are high quality, hand crafted products, not because they are made by people with psychiatric disabilities”. It is not a question of sheltering behind solidarity to find an outlet for the products made, because this is not one of the objectives. The underlying idea is to transmit a trade so that the people who do it can feel they are true pro-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles





## LIFE STORIES

professional leather workers and this involves competing on the market even though production is much slower. Manufacturing times in the Appendices project are significantly longer than in an ordinary firm. However, this should not be an obstacle to sales, because this difference is of no interest to the person who buys an item, they are looking for quality in the finished result. This is where José María is convinced that the Appendices project has everything to gain because of their very high quality products. All they need is good marketing and distribution work to increase demand. It's pure mathematics. At the moment the centre has no plans for any big changes in the future; the

work they have been doing, the foundations of the business have to be consolidated in order to take the next step more safely. However, the Appendices work model is not rigid, and has recently evolved quite significantly. They started off by working to order, but as production times were longer than usual, customers had to wait too long to receive their orders. As the now more commercially minded José María says, "in the present market the first one to arrive is the first one to sell". So as the centre has grown and orders increased, Appendices has a small warehouse of ready made products waiting to be sold: "stock is fundamental in being able to respond quickly to market demands".

The consequences of this commercial consideration are already beginning to be felt. In Madrid there is a shop specialising in riding equipment which sells all types of products made in Appendices. In addition, they are beginning to sell to private stables, because having no intermediaries means that their prices are competitive and their products match the craftsmanship of other suppliers. José María dreams that the Madrid race course will one day open its doors again. The Appendices project has worked with the Club de Campo and Club Puerta de Hierro riding clubs, and they have been very satisfactory experiences with good prospects for the future. But there is nothing like the big races to revive the

market for saddlery. The day they reopen the betting offices and hooves beat down on the turf once again, at Appendices they will be ready to show that with hard work and enthusiasm top quality products can be made. Who knows, perhaps the next winner will be wearing a breast collar sown by a person with Down's syndrome. That would be the perfect climax to a lovingly designed, professional project. A project which has allowed José María to combine many of his concerns and lifelong passions: concern for quality of life for people with disabilities, recovering traditional crafts and trades on the brink of disappearing, commitment to training and placing young people into

employment. The Appendices project is the sum of all these elements, but as everybody knows, the end sum is much more than just the addition of all the different parts. Appendices is an open door to personal growth and socialisation, a place where people can recover their elusive self-esteem and discover the unlimited nature of personal and collective capabilities. This is José María's project, which has enabled him to discover his own secret formula and use it to transform his personal and professional experience into a force for social integration. It is the value of small things, transformed into great projects by a magic formula which in this case is embossed in leather. ●

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

### JANESA MASTRAL

#### *Making Corporate Social Responsibility a reality*

The business world is evolving fast and what was apparently a booming trend one moment may suddenly collapse a few weeks later. Sceptics thought the same would happen with the much discussed Corporate Social Responsibility (CSR), it was a passing fashion, aesthetic rather than ethical positioning, or even just a device used by companies at a low point in their fortunes who wanted to get back among the leaders. However, CSR is now a subject of public debate, no longer the province of more specialised spheres, it often gets

mentioned in the press and mass media. In Google, the encyclopedia of the digital age, there are more than 54,400 entries for the reference "Corporate Social Responsibility". In the face of such popularity, it is easy to see why companies have taken this new route so enthusiastically. However, the sceptics of before still think the reasons for mistrusting CSR are valid. Companies may be tempted to use the idea as a shield to protect themselves from the criticism that the business sector lacks solidarity, is blinded by the objective of maximising profits, and positioned outside any commitment to social cohesion and sustainable development. In this context, what sort of CSR

policy really attempts to impact on reality? How can true commitment be distinguished from affectation? How can we measure the extent of a company's social commitment? Janesa Mastral is in charge of the Human Resources Department of Barclay Card in Madrid, a banking services company which is part of the International Barclays Group Part of her job is to supervise the hiring of employees for the call centres which do the company's commercial and marketing work and she is currently involved in the process of transferring the call centre headquarters from Dublin to Zaragoza. The move will take place over three stages, which anticipate both the

transfer of workers from Dublin to the new headquarters and the hiring of a substantial number of new staff. At this open stage in the selection process, people with disabilities have a particularly significant role. "It is important to incorporate an element of diversity in the selection process". Janesa makes no bones about her Department's hiring criteria. When considering the move to new territory, Barclay Card analysed employment issues in-depth in order to identify segments of the population which are fighting to get onto the labour market; and from those they located groups with special difficulties because they often have additional motivation for doing a job.

For Barclay Card these groups are "people with disabilities, housewives wanting to return to work after being unemployed for a while, the long-term unemployed, people over 45 who are looking for the stability they have not been able to find in another sector, or young people just out of university who want to work in a company where they can train and grow professionally". The company's hiring criteria explicitly encourages diversity. According to its Report on Corporate Responsibility for 2004, "Barclay Group considers CSR to be a continuous commitment to contribute to the economic, cultural and social development of its immediate environment. Barclays re-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

ports to its employees, shareholders, customers and suppliers and the Community where it works on the results of its business activity. In short, it is a question of putting into practice the concept of social profitability, getting away from business considerations which only focus on economic profitability”.

Vanesa is in charge of trying to make this declaration of objectives a reality. Her by no means simple task, is to bring a big International Finance Group’s commitment to CSR to life. To achieve that she has turned first of all to people with disabilities. “When considering the challenge of organising the Call Centre in Zaragoza, we contacted several consultants to help us build up a staff to suit

Barclay Card’s hiring criteria and one of those contacts led us to Fundosa. When we spoke to them, we quickly realised they could do a lot for our organisation, because we wanted to introduce this type of diversity policies in an exemplary way to foster a very specific working environment”.

Collaboration on both sides has been very positive right from the beginning and the service has been evaluated as very good. Furthermore, in June 2005 the Group signed a framework agreement with Fundosa Social Consulting to consolidate future collaboration.

When it comes to selecting people with disabilities for Barclay Card staff, Vanesa sees as the main difficulty finding pe-

ople with the profile they are looking for and who want to do this type of work. Fundosa assures them that it will not be easy to find candidates who meet the requirements.

She takes care to point out that “the profiles are not exaggeratedly high; more than academic qualifications, the company needs people with a pleasant manner who are able to structure a conversation and have common sense and logic, are numerate and willing to learn. It is true that ideally they will have academic qualifications and experience in the sector, but with the skill I’ve just mentioned they would pass the selection process easily. And it should be highlighted that these aptitu-

des have no connection with whether or not the people have a disability”.

In terms of the educational background of the people selected, the only employees with no university qualifications are some people with disabilities. This is so, because on occasions, “previous professional experience or aptitudes for dealing with customers are just as positive -or even more so - when it comes to passing the selection tests than a qualification”. Many of the people with disabilities who apply to work with Barclay Card have already worked as teleoperators or are familiar with telephone work, and so they appear high up in the lists in this part of the selection process.

When they start work people with disabilities receive the same training as the other employees. In Barclay card, “in-house training is a very important, before they take up their post all employees go on a month long training course to learn the basic tools for their job, at the beginning they even have somebody with more experience to guide them”.

Those in charge of in-house training have no specific knowledge of teaching people with disabilities. “In the future”, says Vanesa, “this may be a requirement we look for in our trainers because it will certainly facilitate learning for people with disabilities who come through the selection process; sometimes it would have been very

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

useful to know other ways of teaching and transferring knowledge...". In April 2005, of the 50 people hired by the company in Zaragoza, 10 had some form of psychiatric, physical or motor disability and in the past there has also been a worker with visual disability. As well as the people with disabilities who work as customer service agents in the Call Centre, there is also someone in the company's Postal Service Department. The prospects for staff enlargement - the objective for 2005 is for 120 people in the Call centre and another 35 in the Madrid offices - suggest that the ratio of people with disabilities will remain constant, and so with 120 workers in the call centre in Zaragoza, there

would be between 22 and 25 people with disabilities, or approximately 20% of employees at the Centre. Vanesa confidently maintains that "of those 10 people with disabilities, most are excellent workers, they have optimum profiles for working in the Call Centre and the Sales Department". However, she also remembers the case of a person with a disability who was dismissed for always being off sick and not being committed to either the job or the company. That person did not integrate into Barclay Card work dynamics and was not interested in working there and so there was little point in continuing. Yet again people with disabilities are no different in their motivations and scale

of values to those with no disability. Vanesa also recognises that "with medical check-ups and different ailments, absenteeism among people with disabilities is higher", however this is compensated by the fact that they are very dedicated and highly motivated in their work. Vanesa is keen to emphasise normality. "workers with no disabilities can also take you for a ride". In terms of accessibility, Barclay Card installations were designed and equipped with people with disabilities in mind, so no adaptations have been necessary in either the computers or the company's physical structure. Furthermore, after drilling emergency evacuation procedures a measure has been

put in place to ensure that all people with disabilities are guided by a colleague at all times, to guarantee total safety for all employees. Vanesa thinks that working towards a comfortable, facilitating work environment for people with disabilities is fundamental for their total integration. The aim is for them to carry out their work satisfactorily for the company, but above all for themselves, so they will want to progress and improve professionally. The will to succeed is closely related to feeling protected and integrated. In addition to stable employment within the different Departments, the company wants to offer them professional development appropriate for

their needs, personal qualities and preferences. People with disabilities "can access the internal promotion posts which are advertised through the central services and of course, they have the same chance of promotion as anyone else". The company has made a firm bid for this type of policy. The first obstacle "which employers need to overcome is to learn to consider and deal with people with disabilities, since many do not hire them because they do not know how to approach them". Although they can do their work normally "employers still find it difficult, for example, to hire a person who looks physically different". The second obstacle "is the lack of kno-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

wledge employers have on the training and qualities which people with disabilities can have". For Vanesa, this "ignorance" can be explained by the fact that for many years people with disabilities could not opt for appropriate training and so were not as well prepared as everybody else. Nowadays the business sector remains unaware of the change, and they ignore the evidence: a large number of people with disabilities now do university degrees.

In general the business sector does not get involved because they do not realise the benefits, although they certainly suspect the drawbacks. Vanesa is convinced that "subsidies are not enough to encourage employers to

consider these issues and furthermore, not all the measures benefit the employer, but rather the worker with the disability. It is worrying that the State has to "bribe" employers to carry out this type of action or to participate in measures directed at collectives experiencing more serious difficulties". Subsidies are not the reason why Barclay Card does this sort of thing although of course they are welcome, but they are not the main reason behind the hiring criteria. What the company wants is "to guarantee stability, continuity and motivation which this type of staff can deliver in the long term", and encourage "an element of diversity to enrich the job and give

people the chance to grow and develop independently in the firm". Vanesa maintains that stability at work is closely linked to social insertion and personal self-esteem: "you can't compare being at home and staying in with having a daily obligation to tackle with interest". Vanesa firmly believes that employment and financial stability directly influence social insertion for two reasons: "firstly, because stability generates autonomy and financial independence, and secondly because people have access to a wider range of opportunities: they can study, travel, go in or out; in short, they have multiple ways to find fulfilment". In addition, access to employment also has a very important ele-

ment of sociability. The chance of moving in the world of work and interacting with other employees is very important for people with disabilities, "it is central to their effort and their struggle". Placement into employment is a fundamental channel for normalising the socialisation process for people with disabilities. For all these reasons, Vanesa is expressly interested in maintaining and reinforcing an active integration policy for sectors of the population at risk from exclusion from employment. The difficulty lies not so much in adapting as in knowing what they must do to guarantee suitable integration and positive results. The objective of consolidating a diverse staff has brought the company po-

sitive results and the workers who have benefited from this approach show very satisfactory levels of personal satisfaction and professional performance. Vanesa is the spokesperson for corporate responsibility as she is responsible for turning a series of beautiful but ethereal principles into specific measures and actions which have a direct impact on people's lives and in general on social cohesion, sustainable development, on the fight against discrimination and exclusion. Vanesa has the always difficult task of bringing an ideal to life, of bringing a declaration of intent to fruition. Bringing CSR to life is a real challenge but as this story shows that does not necessarily mean it is impossible. ●

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

**DIEGO LÓPEZ**  
people lip read at the top too

Ferretería Mateo (an Ironmonger's) is one of the most successful family businesses there has ever been in the Balearic Islands. It was established in 1950 by Mateo Zanoguera Cañellas, who left the well-known Ferretería Grimalt at the age of 53 to start up on his own in Palma. It would seem that the risk has paid off as today, more than half a century later, the small ironmonger's shop that opened in the central Plaza San Antonio de Palma is now a solid business and flagship for the sector at national level. Today the company has over 90 employees on its 5,000 square metres of pre-

mises in Palma; thanks to its commercial network it also serves customers anywhere in Majorca, Menorca and Ibiza and they are well-known for their specialisation in nautical goods, designer iron fittings and professional machinery. The company's Board room on the top floor of the ironmonger's in Francisco M de los Herreros street, is presided over by black and white photographs harking back to classical post war images - men in long raincoats, women looking sideways at the camera while they smooth their hair, boys in shorts lugging their school books, cobbled streets, peeling walls... However, if you look closely at some of the photographs, you may be able to make out Mr Mateo Zanoguera Dives

among the faces of the grinning children, a direct descendent of the founder and nowadays the company's Chief Executive Officer. Diego López Ferragut finds this sparkling review of business success admirable. The Mateo family history is a one of triumph through hard work, the story of a rise from the very bottom, the most humble of origins. Mateo's and Diego's family histories are somewhat similar, as both have involved overcoming numerous obstacles in pursuit of an ideal. Diego is the Managing Director of Ferreterías Mateo, and holds the highest position in the company for someone who is not a family member. This says much about the trust the Board has placed in

him, bearing in mind that the company's 55 years have been governed by a very specific set of surnames. Diego does not recoil from the challenge, because he is convinced he can do his job professionally, he understands the philosophy of the Mateo family company, identifies with its hopes and values and this has undoubtedly helped him to get to where he is now. Diego has bilateral hipocousia, which means his hearing is badly impaired. His interlocutor must be in front of him so he can follow the conversation by lip reading, although he can hold telephone conversations thanks to a device which magnifies the sound; despite these problems, Diego's disability has not been an

obstacle to rising to a position of responsibility, and even less so in Ferreterías Mateo. Currently there are 19 employees in the company with disabilities, just over 20% of the staff. There are eighteen men and one woman and they hold very different positions: computer technicians, delivery people, shop assistants, porters, cleaners... and managers. On average they are between 21 and 30 years old and 13 of them are temporary, while 6 have indefinite contracts. Their disabilities are mainly physical and sensory, so far there are no employees with intellectual disabilities, although the company is "very interested in the working with people with this type of disability and so we are

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

analysing the sorts of tasks they could do here". To that end, they are working closely with Fundosa Social Consulting, which is the organisation which usually puts them into contact with people with disabilities with profiles that could match the company's needs. Ferreterias Mateo's hiring policy has always been oriented towards people with disabilities. Working with this type of people shows that "they can do any task they have been prepared for to the same level of satisfaction" as people with no disabilities and in addition they have behaviours and attitudes which considerably strengthen the arguments for contracting them. For a start, people with disabilities are

generally "enthusiastic workers who throw themselves into learning their job". This may be related to the scarcity of job opportunities for them, and so the motivation to enter a stable, prestigious company is very high. Whatever the reason, people with disabilities throw themselves wholeheartedly into their training process as much as they do in carrying out their daily activity and somehow "try to return the confidence shown in them through hard work". This makes them very valuable employees, because they help to create a general climate of motivation and dedication. Furthermore, people with disabilities who finally get a job, "are very stable and plan their future long-term". They

do not try to change jobs every so often, but rather they find a comfortable space in which to develop their capabilities and commit themselves with a very long time perspective. This is very positive when the idea is to form a team with little turn over to maximise staff training efforts. In effect, to train a good shop assistant at Ferreterias Mateo is a complex process which takes between a year and a half to two years, so the company is particularly interested in people who expect to stay with them for a while in order to consolidate the team and benefit from their employees' collective experience. Another element which favours the hiring of people with disabilities is perhaps

less objective but yet particularly satisfying; this type of worker "is able to say thank you". Mr Mateo relates an anecdote, at a Company Christmas dinner one year, a worker with a disability came up to him and taking his arm, full of emotion, thanked him in a croaky voice. Thank you for what?" asked Mr Mateo, curiously. "For everything". No worker without a disability had ever gone up to a member of the Board to thank him for some attention from the company or simply to show his satisfaction with his job and the working conditions. But people with disabilities also show different attitudes when it comes to this. They can feel grateful and are not embarrassed to show it.

and that, in a company which tries to generate a climate of respect, trust and close relations between employees and managers, is obviously something which is especially valued. Furthermore, there is a whole series of beliefs and prejudice concerning people with disabilities which the experience at Ferreterias Mateo has shown to be wrong. One of the first mistakes is to think that employees with disabilities will be slower and less professional at their job than those without; if the training is good, if the worker is motivated and if the task is adapted to his or her capabilities and aptitudes, "a person with disabilities can do any job with the same guarantees of quality

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

and success as any other member of the staff". It goes without saying that often, their extra motivation improves their performance at work.

It is also generally believed that people with disabilities are off sick more often and so have a negative effect on the company's overall productivity. While it is true that people with disabilities tend to take particular care of their health, their absentee rate in comparison to that of employees without disabilities is very similar. People with disabilities plan their doctor's visits and treatments so they do not affect their work and are very scrupulous about that. Furthermore, it is almost unheard of for a person with disabilities to be absent

from their job or to ask for time off for reasons which are not strictly medical, whereas this is more generalised among workers with no disability.

In short, hiring people with disabilities is justified from the ethical perspective of social sensitivity but also by the more pragmatic reason of the high quality work they do. Yet another element in favour of this policy is the economic benefit derived from incorporating people with disabilities into companies. This factor is particularly important for SMEs, and it is fundamental for any action of this type to be encouraged by financial help from Public Administrations. Finally, large companies find it easier to carry out a policy of corpora-

te responsibility with greater social and media coverage, but it is the small and medium sized companies which can really promote placing people with disabilities into employment. In this sense, the subsidies available are fundamental, but if they were larger and better publicised, employers would be more willing to overcome their reluctance and start hiring people with disabilities. It is not, however, a question of only encouraging them to take these employees on because of the subsidies, it is also important to spread the news about the positive impact these people can have on production levels, but the economic argument does, undoubtedly carry weight.

At Ferreterias Mateo they know they are an isolated case in the business world both in the Balearics and throughout Spain. Their commitment to hiring people with disabilities started years ago and has firm roots, so it is highly unlikely they will change policy because of any variation in public subsidies for contracting people from this group. An illustration of this particular feature of Ferreterias Mateo is that it has never been an important company objective to publicise its preferential policy of hiring people with disabilities. They maintain "it is an internal feature of the company, a criterion which is managed from the inside and there is no point in advertising it". Ferreterias

Mateo wants to be known for the quality of its products, the professionalism of its employees, the convenience of its premises, but not for its staff-hiring policy, however much it may be an admirable rarity.

It is also unusual for someone with a disability to reach such a high position in a company of the size and importance of Ferreterias Mateo, but Diego is not afraid of a challenge; on the contrary, it motivates and encourages him. His personal life is quite normal, it is not full of dramatic chapters or film-like events, Diego has gradually overcome the barriers in his life through study, work, hope, effort, determination and his particular itinerary is oriented to relen-

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles





## LIFE STORIES

tlessly normalising his disability. Diego had no health problems at birth, but at the age of two and a half he went deaf because of some medication he was given. From that moment his life changed, although he was still too young to realise what a huge change it was. As a result of this setback “he was going to have to fight more, to make more of an effort, but this will to overcome became the core of his personality”.

He had a happy childhood when he was with his family, but at school he had few friends and often had to put up with teasing and mocking from his classmates. In his teens and adulthood, however, things began to change, and Diego found the incentive to come out of his shell and try

to make new friends, he became much more extrovert, no longer took his own disability so seriously and began a new period in which he started conquering the outside world.

During Diego’s time at university, he wanted to sit some civil service exams and was asked for his certificate of disability, which at that time he did not have. Whilst in the process of getting the certificate he came into contact with IMSERSO (National Social Services Department) and because he was interested in finding a job he joined their job board for people with disabilities. After two months the Red Cross offered him a job as a clerk which he accepted unhesitatingly. He started a new and

very important stage in his life, because while working at the Red Cross he managed to finish his University Diploma in Business Studies - “it took a lot of hard work” - he also got married and by the time he finished University he already had two of his three daughters. In January 2001, he applied for the post of Head of Administration at Ferreteria Mateo and when he spoke to the person in charge of staff selection, Diego openly mentioned his disability, but received a firm reply: the disability was no obstacle at all in applying for the post. He had an interview with five members of the Board of Directors and throughout they gave him the same message. Ferreteria Mateo values performance and

personal effort, nothing else. Proof of this principle was that Diego was put in charge of Administration and after only two years, promoted to the post of Managing Director. He now works with the conviction that he has a lot to offer Ferreterias Mateo, and knows that his case illustrates the company’s commitment to placing people with disabilities into employment. This commitment makes him even more demanding in his work, as he feels that somehow he has to demonstrate that the company’s policy is very positive, not only for workers with disabilities but also in terms of business performance. In the future, Ferreterias Mateo anticipates continuing in the same way, as

a family firm offering a close relationship with its customers and a climate of trust and confidence in its staff. A company committed to placing people into employment who have a very narrow window of opportunity in the present labour market, although it is widening all the time as stories like this one see the light of day. People with disabilities are still being taken on, the challenge now is to find someone with an intellectual disability and a profile which might meet the company’s needs.

The paths of Mateo and Diego López’s families have left very similar tracks in the sand - both have progressed slowly but firmly towards their goals, convinced

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

that their commitment was worthwhile, without the need for frenetic activity or unnecessary celebration. Step by step, consolidating their commitments, that is why it is not strange to find that in an office on the top floor of the ironmonger's shop someone is lip reading. ●

### SELF-EMPLOYMENT PROJECTS FROM PEOPLE WITH DISABILITIES

#### SANTIAGO SOTO

*To be and keep being, that is the question*

The Montnegre Natural Park is between Montseny and the Maresme beaches, and has jungle-like forests. When you

walk through the leafy chestnut groves in Montnegre in autumn clothed in the burnt colours of oak trees and evergreen corn oaks, it is like being lost deep in the jungle.

El Vergel de las Hadas, a Nature School on the El Molinot farm in Fogars de la Selva near Barcelona is located in these wonderful surroundings. It is a garden of biodiversity, el Vergel de las Hadas has sites of botanical interest such as its tomato plant collection with two hundred different varieties, over a hundred herbs, aquatic plants for water treatment and around fifty types of vegetables and flowers. The School also offers many different courses and workshops on topics such as biointensive agricultura-

re, ovo-lacto vegetarian cookery, growing herbs, keeping an ecological market garden, solar bee keeping or green construction based on environmental sustainability criteria. And there among the scent of fresh basil and the relaxing sound of a crystalline stream, Santiago Soto has found his own private paradise. For several years he has been immersed in the Vergel de las Hadas project, an entrepreneurial initiative which he has worked hard to get going and which now keeps him busy for most of the day. But this matters little in comparison to the satisfaction he feels in having an active life and being able to spread the benefits of living in close contact with nature, especially since the

path which took him to El Molinot farm has been so long and winding. Santiago Soto was born into a farming family. He did extremely well at school and when he finished he joined the Agricultural School at Caldes de Montbui, and left with a qualification as Farm Manager, coming top of his year. Shortly afterwards he began to work with his father on the family farm, concentrating on fruit and vegetable production and putting into practice the knowledge he acquired during his training. Everything seemed to be right on track. But when he was 18, the lights went out. Or at least they did for five minutes when Santiago had a heart attack and the darkness lasted for 20 days

which he spent in a deep coma. The motorbike accident caused him serious injury, and put him in hospital for over three months, a period in which he depended on the love and constant support of family and friends who "overcame the initial shock and made sure he knew they were there for him". Post traumatic recovery took nearly three long, difficult years in which Santiago had to struggle to recover mobility and fight to start walking again. His ligaments and blood vessels down the front of his right leg are torn, from his knee to his feet and the scarring was so bad that he has lost most of the skin from the affected area, he also has a serious spine and

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

hip deviation as a result of not being able to walk correctly which further restricts his ability to move around. After his rehabilitation period, the doctors advised Santiago to give up agriculture and look for another job more in keeping with his new disability. But he steadfastly refused and continued his work, combining vegetable production with different training courses. When he was 20 he joined the distance course on Agricultural Business studies offered by an agricultural college in Valladolid and although he did not finish the course he managed to continue further training in this area. He also did a Masters course in Biological Agriculture to find out more about the subject

when a Cooperative in Barcelona, Vida Sana, asked him to take charge of organic vegetable production. Despite his efforts to return to his life before the accident, Santiago went through a deep crisis. His physical problems prevented him from working as he had been used to, as he could not stand up for long before suffering severe pain. He still, however, refused to accept reality and this stubbornness made him feel useless; his frustration at work began to spoil his relations with family and friends. Those who until recently had been by his side in the hospital began to stay away, even his father, who never really accepted the accident and its consequences. The straw that

broke the camel's back was the death of his mother shortly afterwards, which made Santiago severely depressed. At this point the hardest years of his life began. The reduction in his capacity for work as a result of the disability was a hard blow to accept and the lifestyle which he had just begun working towards collapsed like a pack of cards. Santiago felt disabled, alone and totally de-motivated and did not know how to get out of the tunnel. When he was 22 he got married and his wife gave him valuable support for nine years. But finally "as finances were difficult because agricultural work wasn't paying and my stubbornness stopped me from finding something else", San-

tiago ended up separating from his partner "which brought me, once again to another psychological crisis", in which he was overwhelmed by self-doubt yet again, tired of his existence. Nevertheless, Santiago managed to emerge from the tunnel. He managed to open the curtain which had been stopping him from seeing the light and was able to appreciate on the horizon the thousand shades of green adorning the forests where he lives and the intense aroma of the fruit trees, he could marvel at the migrating birds flying over the globe as if to explore all the corners of the air. He had a significant change of heart. Stubbornness had led Santiago to try and

carry on the same activity as before his accident, but reality eventually made him see what was obvious to everyone else: he could no longer do agricultural work. Gradually, Santiago accepted the situation and began to redirect his personal and professional life. He started to work in the "Granja Soldevilla" School-Workshop as a monitor for biological agriculture, and co-ordinator for the module on the environment. Over the next few years while still combining this work with farming, he worked at three more School-Workshops, giving different courses on similar topics. Gradually he began to build up a CV as an expert speaker on biological agriculture and his increasing satisfaction

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

with this new job was in direct proportion to the physical suffering he was experiencing in the work in the fields. Finally he had to take the decision to give up trying to continue as a promising farm manager and become an experienced teacher-trainer instead. Santiago began to spend his time studying, practising and teaching the subject of biological agriculture. Doing short courses and workshops was perfect for him because the physical wear and tear was much less than when he was working in the fields. His income improved as did his self-esteem and his self-confidence. He began to recover most of the social relations which had languished for so long and the rebuild-

ing of his life culminated in his second marriage in his early thirties. Santiago now has a partner and three children aged 10, 8 and 7 who have "helped and stimulated me so much" that he feels, "after so many ups and downs in life, useful and necessary to others". He has found his true vocation, an intellectual and professional passion which have given him back his enthusiasm for work. "Living in the country, surrounded by nature; working with plants, growing good quality vegetables to eat, teaching and sharing my knowledge to help others find a healthy life", all these are the new motivations which carry Santiago firmly forward towards the light, after so many years in the dark.

But the road is not easy. His age, the highly specialised nature of his knowledge and aptitudes, the difficulty he shares with other members of his generation in keeping up with the new technologies and his unstable finances inherited from the worst periods of his life are obstacles he still encounters plus the fact that his place on the labour market is difficult because he lacks higher studies. Despite that, Santiago's self-employment initiative has the value of countering all the drawbacks by commitment to a professional activity which meets his key concerns. On his long journey, Santiago has noted a certain lack of institutional support for people with disabilities who are

committed to joining the ordinary labour market. It is true that he has had the benefit of grants which among other things have helped him carry out this latest initiative, but he has not found many facilities to help him develop his capabilities and aptitudes, and if finally he has found the right direction it has been due to a whole set of personal decisions which have had little or nothing to do with the protection and promotion of people with disabilities. In "a more just and equal society where all our basic needs were covered, it would be fundamental for us to make our own contribution, regardless of the fact that our disabilities prevent us from carrying out the same activities, we may be

blind, deaf or disabled, but we have a right to a full life on this planet". Santiago's story is one of overcoming disability through becoming aware of his own capabilities and possibilities. It is about accepting a radical life-changing situation, but it is also about people's capacity to redirect their lives and find their own commitments for the future. It is a difficult story of suffering and despair, but it also invites optimism by showing the value of fighting against oneself. The motorbike accident changed a farmer into a trainer, a person who was used to physical activity and working on the land, into one who studies and teaches; a man of action, into a man of

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

thought. Through this metamorphosis, however, he was able to recover the joy of working, progressing, moving on, the immense pleasure of being alive.

It meant that Santiago could combine acceptance of his new being with the determination to build his continuing to be. And that without doubt is the question. ●

### MARIA GRACIA AYBAR

*Erin Brockovich among white dresses*

The bride proudly shows off her dress. Her mother can barely hide her tears while she watches her little girl trying on her wedding dress. She imagines the ceremony full of family and friends who will enjoy and be envious of every

little detail that she has been preparing for months and months and recreates the moment when time will stand still, the reward for all the effort that has gone before, when the huge wooden doors of the church open to show the silhouette of her little girl moving slowly against the light, the most perfect image she will ever see. How can she not get emotional, imagining the moment she has been dreaming about all her life!...

Meanwhile, María Gracia watches the scene with amusement. It is not the first time a mother has cried in her shop and anyway she prefers that sort of emotion to the typical last minute arguments on the suitability or otherwise of

a plunging neckline. Stories like these fill the bridal wear business managed by María Gracia since the beginning of 2005 in Puertollano, in the province of Ciudad Real, with life and Humanity. Despite the fact that the shop “Seda y Organza Novias” began in February, the idea for the project came into being in September 2004. As often happens with this type of initiatives, several elements came together at once to make the project a reality: opportunity, motivation, experience, momentum... For some time, María Gracia had been considering the possibility of opening a business in her town, where she could feel comfortable and which would guarantee her a reasonable period of sta-

bility. In the process of considering the matter, she and a friend realised there was an interesting gap in the market in the world of bridal wear and accessories as Puertollano had never had such a shop. With María Gracia's determination and driving force and her friend's long experience of more than 27 years in the sector, they decided to take the plunge and set up Seda y Organza. Now there are three women on the company's payroll. María Gracia manages the business, her friend is in charge of everything to do with the gowns and accessories and there is an assistant to help her. María Gracia's shop, spectacular premises in one of the most popular shopping

areas in Puertollano, offers integral service and guarantees personal attention: the bride can choose her dress from a wide catalogue, have it fitted in the shop and she can parade it before her family on the small catwalk set up in the shop itself and choose whatever accessories she needs... María Gracia is very satisfied with people's reactions, many people have congratulated her directly on the quality of the products they work with and on the sympathetic, professional treatment. The business is still in the early stages, but if everything goes as planned, the future prospects for Seda y Organza in Puertollano look good. That is a real triumph for someone whose life and career

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

have not been at all easy. Maria Gracia went to Valencia to study Business Sciences, but returned home without finishing the degree, although not for academic reasons. In the last year of her degree, with only a few remaining subjects to pass, Maria Gracia had an accident which almost certainly changed her life. She was changing her contact lenses when the jar of special liquid they were kept in, which happened to be defective, exploded in her face and she lost all the sight in one eye. This was an enormous blow to Maria Gracia and those around her. After the accident she spent the next few months in Barcelona, where she went to several clinics to try and minimize

the impact of the loss of sight, start the recovery process and adapt to her new circumstances. She left the degree course in Valencia and everything else in that city. Her life had suddenly taken an unexpected turn, a difficult period which Maria Gracia remembers with pain and anguish, although this was where her tremendous will to fight first showed itself. Maria Gracia began to investigate the brand of contact lens liquid which had caused her disability. She asked in many chemist shops and discovered that similar accidents had happened elsewhere, but not with such a tragic outcome. This suggested that her accident was not due to a jar which unfor-

tunately happened to be defective, but rather that the company which made and distributed them had been negligent in not withdrawing them from the market after discovering that they were putting their customers' safety at risk. So Maria Gracia took the brave decision to bring a claim against the company, even though it meant facing a big multinational pharmaceutical company. The company would not accept any liability and so refused to pay the compensation she was claiming. It looked as though she would not be able to carry on with the case, those around her advised her to give up and concentrate on rebuilding her life. David against Goliath. A humble Erin

Brockovich from Puertollano ready to confront a pharmaceutical giant to demand the compensation and a declaration of responsibility which was her due. So simple and yet so difficult. In the first few weeks practically nobody wanted to take the case to court for her, or they asked her for astronomical amounts of money to do so; in most of the law firms they told her she had no chance, there were similar precedents and in the end the power of multinationals won out over claims from individual citizens. Maria Gracia, however, did not give up and finally she met someone who did believe in the justice of her suit and her chances of success. A young woman, recently qualified as a

lawyer, accepted the case and reached a simple financial agreement with her client - she would charge nothing during the hearings, but if they won and got compensation, she would take a cut for her fees. Meanwhile, Maria Gracia's life went on. After the accident she was often depressed and decided to return to her home town for good. Her parents were very supportive and not only did they give her emotional support, they also offered her the chance of starting a business in the catering industry, where they also worked. Maria Gracia went ahead and set up a restaurant which she managed for just over a year. Things went well and it was a pe-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

riod of relative calm, however, when an opportunity appeared to sell off the business favourably, she accepted immediately and started to save for future projects.

She also got married and had her first child and found emotional and affective stability. In terms of her professional life, this was the period when she first contacted Fundosa Social Consulting to join their job board and through this channel entered a company which was run as a Special Employment Centre. She spent six months there and after being dismissed, the company contacted her again to offer her more work. In this second period, María Gracia worked for the company for just

over three years.

In general, the experience was very positive, the only drawback being that it was not in Puertollano but in Ciudad Real and the daily travelling time became increasingly problematic. María Gracia had her second child and wanted to spend more time with her family and not waste so much time travelling, so she decided to return to Puertollano to see what she could get in her home town. Things were extremely difficult: she looked for work in associations and foundations, she tried to join the Town Hall staff by sitting the entrance exams, she looked for jobs which matched her profile in private companies, but all in vain. She could not find any-

thing and things looked desperate once again. Until the bridal gowns appeared. Evaluating her relationship with the labour market, María Gracia thinks she has encountered more obstacles through being a woman and a mother rather than for having a disability. The excuse that “you have two children so you will be off work a lot” was far more common than “your disability means you won’t be able to meet our performance criteria”. María Gracia recognises that this may be because her disability is not very serious, nor is it excessively obvious from the outside, nor does it prevent her from doing all sorts of tasks quite normally. In her bridal fashions shop she has

never been rejected by customers or suppliers because of her disability, but she has experienced rejection for being a woman. An outstanding example of this was when she had to go to the notary to sign a loan to begin the business and they asked her why her husband was not there. It would seem that despite the fact that the bridal wear and accessories sector is clearly dominated by women, people expect to see a man managing the business, so when María Gracia introduces herself as the manager of the shop, people are suspicious. The upshot of all this is the painful conclusion that women with disabilities are subject to a twofold discrimination which reduces even further

their chances of accessing the labour market and achieving full social integration. The discrimination they suffer as women combines with the obstacles usually encountered by people with disabilities: rejection, ignorance, mistrust. All this should serve to draw attention to the vital need to accompany women with disabilities throughout the process of being placed into employment, whether in ordinary companies, the public administration, or as in the case of María Gracia, self-employment initiatives.

María Gracia has had more difficulties finding a place on the labour market (and is still experiencing them) because she is a woman and a mother, but

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

that does not prevent her from being aware of the difficulties which people with disabilities face who are outside the labour market. "In addition to the fact that handicaps have a very negative psychological effect, if on top of all that you don't have work, you depend on other people and that really destroys you". Employment, therefore, has a major role to play in everybody's lives, it is the road to autonomy and independence, which is even more important for people with disabilities because it also contains an element of self-fulfilment, of overcoming obstacles, of succeeding through effort and determination.

As a result of what she has witnessed,

María Gracia considers that the market for people with disabilities is very unstable, in terms of wages and working conditions, but also very importantly, in terms of recognition. María Gracia feels that people with disabilities are often contracted to "swell the numbers", to clear people's consciences or to demonstrate that the employer has some social sensitivity. It comes down to the fact that people with disabilities do not want their job to be an act of charity or a public relations exercise, but rather they want to show the value of their capabilities just like anyone else.

The unstable nature of the work available for people with disabilities is closely related to the lack of training they

receive. People with disabilities need to be conscious of the fact that they must train hard to integrate in an increasingly competitive labour market, as their lack of training condemns them to low paid, unrewarding work. The parallel labour market which has been created around people with disabilities is very positive because it makes incorporation easier and immediate, but it has the harmful effect of creating a sort of "disability ghetto" which insert people into very specific dynamics which are then very difficult to leave. You cannot hope to "get a job just because you have a 33% disability certificate". You have to work for it, "you have to make an effort to integrate on the basis of

your personal worth, that is the challenge for people with disabilities".

A worker for example who has spent fifteen years working in a Special Employment Centre or in companies connected with organisations for people with disabilities will find it hard to access the ordinary market, because the two markets have very different characteristics. María Gracia maintains that "the trend should be more towards normalisation", towards incorporating people with disabilities into ordinary companies and not so much in creating parallel areas which take people to one side and create special conditions. However, María Gracia is aware that this type of centre is necessary in the

present context, characterised by employers who "are very reluctant to contract people with disabilities". This reluctance can be explained for two reasons, firstly, "due to typical prejudice: people with disabilities won't be able to do their job well, they will be off sick, they won't integrate well with the other employees...".

Secondly, María Gracia thinks that it can also be explained by the lack of protection for employers in contracts for people with disabilities. The requirement of an indefinite contract to access the best subsidies is a condition which prevents many employers who, if things were done differently, might well take the risk of contracting a per-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles





## LIFE STORIES

son with disabilities for a training period or for a specified task contract. In short, the old prejudices must be fought against but the contracting policy must also be made more flexible so that employers are encouraged to have people with disabilities on their staff. All these reasons encouraged Maria Gracia to start her own business. She “was fed up of sending her CV everywhere to no avail”, and she was no more successful at the entrance exams to work in the Town Hall. The help she received from Fundación ONCE to start her employment initiative was very satisfactory and she is very happy with the support which this type of organisations in the Third Sector offers

people with disabilities who decide to enter the labour market by the harder but more rewarding route of self-employment. She feels however, that the Public Administration must make more of an effort to support SMEs in hiring people with disabilities, because these companies make the most effort behind the scenes, despite the fact that media attention tends to focus on the big companies. Looking ahead, Maria Gracia can only see herself managing her bridal wear shop. Continuing with her business project is her medium term objective, because the initial effort and huge outlay demand full dedication until the project takes off. Everything so far is going

well. The thing that encourages Maria Gracia the most is the type of business that she is committing herself to. True to her principles, she wants to contract women over 35 who have families and problems reconciling their home and work in other types of companies. Maria Gracia offers very flexible working hours so her employees (and she) can organise their time with their partners so that their employment does not determine their private life and they can combine and enjoy both. Her goal is to “have a staff who can enjoy a relaxed life”. She is also, of course, considering the possibility of hiring women with disabilities, well aware of the fact that this double discrimination is a

blight which can only be removed with firm commitment from everyone and Maria Gracia wants to do her bit. In the Hollywood film, the trial scene is the most exciting part. After brilliant summing-up by the district attorney and the defence, after a moving statement from Julia Roberts, after a succession of witness who contribute hard, irrefutable proof of the multinational's responsibility for the pollution, the jury gets ready to give its verdict. The tension in the room is palpable. Slowly, ceremoniously the jury forewoman gets up and from a small piece of paper in her hand, reads the words which bring cheers from everyone in the room: “guilty”.

We do not know if it happened like that in Maria Gracia's final court appearance in her own fight against a pharmaceutical giant. We are however, sure of one thing: after 9 long, expensive years of court action, the guilty verdict against the manufacturer of the contact lens liquid bottles which caused Maria Gracia's disability also brought cheers from the few people who believed she and her young lawyer stood a chance. Tears, emotional hugs between the client and her lawyer and resignation on the faces of the lawyers for the multinational are resources used for dramatic effect which we prefer to leave for American super-productions, but we do know at first

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

hand the immense satisfaction felt when a fight against all odds is won. In Puertollano, Ciudad Real province, Erin Brockovich smiles at the umpteenth family dispute in her shop over a dangerously short wedding dress. ●

### **FERNANDO GONZÁLEZ** dignifying the work of people with disabilities

Fernando González is a typical entrepreneur: a wide, varied career path, a critical view of the current labour market, the desire to innovate, a desire for independence, determination to bring each project to fruition. Currently Fernando manages the ASMIN cooperative

in Avilés, which offers integral cleaning services for offices, installations, industrial premises, windows, building works, and they will even clean monuments, façades or glass walls. Formally, he is in charge of marketing, but in reality, as in most Spanish SMEs, he works in practically all the company's departments: sometimes he is a clerk, at other times he is head of human resources and sometimes he even dons overalls and starts cleaning if there are not enough people available to give a satisfactory service. That is Fernando González: a typical entrepreneur in a small company in Spain, or maybe he isn't. He may not fit the prototype so neatly.

Fernando González has a severe hip injury which means that his leg is getting weaker all the time. Each day his leg suffers a bit more and he watches helplessly as he loses his physical strength, what he could do some months ago without any difficulty, is now a challenge which he has to face with determination and effort. His illness has been getting worse since he was nine, but that has not stopped him, not Fernando. On 17th March 2004, he set up ASMIN and on the 18th it was constituted as a Special Employment Centre. Fernando has two other business partners, people with disabilities who, like him, are committed to setting up their own

company. At the beginning there were two options: to be the workers themselves, or to try and offer jobs to more people with disabilities who were unemployed or marginalized by the ordinary market. To make their commitment even firmer, they opted for the second of the two. Currently, there are 17 people on the ASMIN staff, 4 with indefinite contracts and for the rest, Fernando anticipates that next year they will be able to offer between 3 and 5 additional indefinite contracts, depending on demand which is the determining factor in the nature of the contracts his company can offer. Throughout the first year, most of the cleaning jobs have been

sporadic and for specific occasions which has meant they cannot have all their staff on indefinite contracts. ASMIN's special feature is that all the workers have disabilities, it is an initiative undertaken by people with disabilities to give work exclusively to people with disabilities. Currently, employees have visual, hearing, psychiatric and motor disabilities and there are even people who have had problems with drugs and now have an illness related to their previous addiction, such as HIV or hepatitis. Given the nature of the company, people with disabilities are present in all its departments - administration, marketing, human resources, the team of

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

cleaners itself... Furthermore, just like Fernando, his workers often have to do different tasks in ASMIN as is typical in small and medium-sized companies whereas in large companies "work is more standardised, small companies have to adapt their workers to each task and vice versa".

Due to the difficulties in building a work force made up entirely of people with disabilities, Fernando contacted Fundosa Social Consulting for help and guidance and straight away received very valuable help and went on to use the organisation's job board. In addition, they also collaborate with the Rey Pelayo association in Avilés which provides them with some workers with

psychiatric disabilities so that the company can help to ease their adaptation to work in existing projects. Given the type of company it is and the sector in which it operates, ASMIN has a very high staff turnover. Fernando considers that it is basically due to decisions based on market demand, but it also has a lot to do with employees' personal decisions. "They are the ones who, despite having a job with prospects in the company, decide to leave or opt out of the labour market". Turnover is not due to dismissals, although it is true that most contracts are temporary. Around 30 workers have passed through ASMIN during its first year of operation, so that for

each worker who stays, one has left. Contrary to general belief, Fernando maintains that people with disabilities are not absent from work more often than those without disabilities. It is true that they have to go for more check ups than normal, but they always try to ensure that this does not affect their work or their productivity.ç Furthermore, to guarantee a comfortable, stable employment environment, ASMIN tries to adapt the tasks to the particular characteristics of each person's disability. Cleaning is very physical work and before assigning a specific service, the type of tasks the worker has to do and his/her main qualities are analysed carefully. Furthermore, ma-

chinery is purchased according to the aptitudes of the person who is going to work with it and safety measures are the same as those for any worker. Fernando considers that friendliness and comradeship characterise the working environment in ASMIN. Wages and working conditions are good, in some cases well above the minimum standards in the sector agreement and the employees participate in the spirit of exceeding expectations and quality in service that characterises the company. However, Fernando has recently noticed a slight increase in demands from his workers, many of which he cannot satisfy. "The workers are becoming more critical with the company

because we are demanding professional standards equivalent to that of the average worker in any other company, they are not used to that, however, because they have disabilities, they have been unemployed and on benefits for a long time and the jobs they have had before were not as serious as the one they have here".

The demand for professionalism and performance is a constant in the vision that Fernando has of employment for people with disabilities. He thinks that they should not be content to do work just to keep busy, as they have capabilities which the market should value. They need to show that they are perfectly capable of doing jobs by making

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

a personal effort. He feels that his workers "are very conformist, because they could go much further if they set out to, but the obstacle of disability they impose on themselves means they do not want to widen their professional horizons, and in some case prefer to avoid even minimal responsibilities". Fernando's fight is to dignify the work of people with disabilities. It is not a question of giving them small tasks to do to keep them occupied and active. The aim should be to compete according to the rules set for all workers and all companies, aspiring to offer quality services on the basis of professional work and with the ambition to

grow and exceed expectations. This is the only way of being able to place people with disabilities into a wide range of employment which will lead to their full integration into society. Fernando knows how important it is to value the personal capabilities of each person, beyond the limitations we all have. Support from family and friends is fundamental and in his case helped him to face life with courage and hope, so very few projects have daunted him. In fact, at 16 he left home and journeyed through Europe and the north of Africa, working wherever he could along the way, keeping fully alert to learn and be enriched by the experience.

He thinks the error is "to feel different from the rest because of a disability; people without disabilities should even be indifferent towards disability, they should try to forget there is a wheelchair or crutches so they treat people with disabilities as normal and integrated, not special, people should be treated for what they are and not what they suffer". For Fernando, the moment you try to protect or change your attitude towards a person with a disability, you are exercising a type of discrimination which ends up being more harmful for them than other more aggressive and obvious gestures. It makes his blood boil when he finds

that people with disabilities have got used to this overprotection and feel comfortable leading a life and doing a job which does not exploit their capabilities and potential to the full. Nor can he hide his anger when these people are so ignorant of their own rights as citizens. Fernando always emphasises that before starting up his own company, he knew by heart the report on the Collective Agreement for Special Employment Centres and all the regulations required to start an initiative of this type. His workers however, show hardly any interest in the Agreement which regulates their employment situation and do little to find out about

the demands they can make or the obligations they can be required to fulfil. They are immersed in a passive, conformist attitude and this does not benefit at all their real possibilities of joining a labour market which is becoming harder and more demanding all the time. Training has a very important role in empowering people with disabilities. Fernando's personal story is not significantly different from that of any other person with no disability at all: he finished vocational training as an electrician, and then went on to study Agricultural Management with the idea of working as a farm manager, but never did. Later on he went on diffe-

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

rent training courses offered by the INEM (National Job Seeking Agency), but none of them was directed specifically at people with disabilities. Fernando thinks his case is different from that of the average person with a disability, because usually they have only a very basic education. The workers who arrive in his company usually have the school leaving certificate and in some cases a course organised by Fundosa Social Consulting, but Fernando does not demand any particular training because he knows that this would reduce even further the chances of having people with disabilities on his staff. It is also true that in the cle-

aning sector, there has not been much innovation in training. Fernando has often thought about contacting Fundosa Social Consulting or COCEMFE to give courses himself which would be useful for other employers and workers with disabilities in his sector, as training sessions are always very positive in all professional branches. Unlike his education, which has been quite conventional, his career path has been full of twists and turns. Fernando has had a long relationship with work, which began when he started working in the catering industry at the age of 15; later on he went into construction and none of the companies were rela-

ted to working with people with disabilities. Many years later, when his disability was recognised as such, he looked for other types of jobs: he had a newsagent's, worked in a gas company, as a craftsman making windows, he worked in marketing for a security company and finally he took the risk of starting his project of forming a cooperative to offer cleaning services. In this latest stage of his professional career, the main difficulties have been starting up the initiative and hiring the staff. When trying to get things off the ground, as can happen in any small company, Fernando found that he lacked information and guidance to pro-

duce his business plan. In addition, heavy investment is needed for a Special Employment Centre to be able to opt for big contracts and that is impossible in the first few years of operation - a vicious circle which does not help Centres when they start up as they need a little boost to really get them going. When hiring staff, the main problem has been to keep to Fernando's commitment to employ only people with disabilities, as the job boards for this collective do not work as well as they should and it is very difficult to find this type of worker. There have been some bright spots though, the grant system works very

well and provides much needed impetus for this type of initiative. ASMIN's latest investment was made possible by a net grant of 60% of the amount invested which arrived in record time two months after the application. Some grants available to companies such as Fernando's are however, mutually exclusive, for example, a grant from the Asturias regional government - like the one ASMIN has been awarded - means that the company cannot receive any other type of grant from the Spanish state, so they must study carefully which types to apply for. While as with any sphere of entrepreneurial activity, there could be more fi-

Nine stories of placing people with disabilities into employment  
Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles



## LIFE STORIES

nancial help, the subsidies are distributed efficiently and the sums are significant, although the danger is that this may generate excessive dependency on this source of income. At present, Fernando's company gets by without having to focus on the salary benefits they enjoy, as the employees' salaries are covered by the company's production, so for ASMIN the benefits are an important support but not vital for the company to subsist. "No Special Employment Centre should be active exclusively on the basis of financial help generally and salary discounts in particular". The aim of companies like ASMIN should be to exchange quality services

for fair and reasonable remuneration as established by the market, that's why Fernando gets indignant again when he finds that the companies which contract his cleaning services want to pay less for the work because they know ASMIN is a Special Employment Centre and therefore receives social benefits. Fernando considers that "the aid received should mean better salaries for the workers with disabilities and not a reduction in labour costs which is passed on to third parties". It is general practice however, in Special Employment Centres to try and reduce the price paid to the worker per hour so

that companies will contract their services and that "is a real abuse of the system, because people with disabilities give a maximum quality service comparable to that of any other company in the market". Fernando comments that "if ASMIN budgets for 12€ the hour, but another Centre can offer 10€ by reducing the worker's wage, the contracting company will take the best offer, and in the end both the worker with disabilities and the company which tries to offer fair wage conditions lose out, while the contracting company gets all the benefit". The jobs of people with disabilities should not be played around with just to

improve the balance sheet, it is not worth it because the workers with disabilities who Fernando knows put all their effort into their work. Having a job means much more to people with disabilities than those without because their self-esteem is dependent on feeling useful and productive and a person with a disability who has a job always feels more integrated than one without. A job "means independence, money, autonomy". These are values which a person with disabilities does not usually find. That is why Fernando wants to carry on fighting for his Centre, to consolidate and enlarge the number of staff, and ensure it consists of people with disabili-

ties. "I have a disability and I want my company to have people with disabilities and if one day I am partner in a mixed company which does not only have people with disabilities it will be because I have been forced into it because I haven't been able to find people with disabilities who want to join my staff". A firm declaration of principle. Fernando wants his cooperative to become firmly established with good quality jobs. He wants his workers, all people with disabilities, to work under professional conditions, because it is a question of dignity. Fernando is just another entrepreneur in the difficult Spanish labour market, or maybe he isn't. ●

Nine stories of placing people with disabilities into employment

Three perspectives on placement, nine biographies of successful struggles

*The importance of the pixel in the photograph as a whole*

## **CONCLUSIONS**





## CONCLUSIONS

**A**s we said in the introduction to this report, often when we look at a photograph as a whole, we do not see the shades and variations in each of the small pixels which make up the whole. In comparison to the whole image, these units seem to be of marginal importance, but if we bring the lens closer, we can see that each pixel has such specific characteristics that they become singular entities, different, individual. Realities with their own identity. Throughout the preceding pages, we have simply tried to focus more closely on the smallest units in the overall picture of the

fight against discrimination which in Spain focuses on people with disabilities. We felt it would be interesting to dissect this concept in order to focus on stories which have played a leading role in situations of placing people from this collective into employment. We have identified individuals in the struggle to fight discrimination and social exclusion and a series of biographies which have helped us to understand the ups and downs and complex nature of the integration process. The pixel has helped us to obtain a clearer image of the photograph as a whole. This is a distinctly qualitative study so we

have not attempted to draw any conclusions from the nine cases analysed to extrapolate them to the set of people with disabilities who are trying to access the labour market. We never intended to obtain a series of results with statistical meaning; rather we wanted to make an in-depth analysis of the nine stories here, not examine them within the overall framework of fight against discrimination policies. The pixel has been on our operating table, not the photograph. What we can do from these stories is trying to outline a series of common characteristics from the biographies and the

opinions of those who have participated in this study. Despite occurring in different regions, different sectors and evolving in very varied ways, the nine biographies in this study do have a series of links which we think should be emphasised. These connections relate to aspects which are common to all the stories analysed and are basically the following: living with disability, education, the importance of peoples' closest social circles, the fight for employment and evaluation of the main obstacles found on the way. In terms of living with disability, those interviewed coincide to a certain extent

when narrating the general characteristics of their particular experience of the disability. Of course there are countless factors which make each case very different from the others, among which is obviously the degree of severity of the handicap and whether it occurred from birth or struck later on. The situation is usually more difficult in the case of very severe disabilities which bring with them more obstacles and in cases when disability strikes and the individual is not ready to accept their new condition. Despite that, there are certain common characteristics in the stories of how each

*Nine stories of placing people with disabilities into employment*  
*The importance of the pixel in the photograph as a whole*





*Nine stories of placing people with disabilities into employment*

*The importance of the pixel in the photograph as a whole*

## CONCLUSIONS

individual situation is experienced. Practically all people we have worked with on this study have experienced two very different feelings towards their disabilities. On the one hand their disabilities have caused them suffering, despair, anguish; they have gone through difficult moments where they could not see the light and have tended to identify the disabilities as the main obstacle to accessing a more stable, more structured, more rewarding life. Although this may seem paradoxical however, later on in their lives these same disabilities have been a spur to facing the future with courage, to try and

get out of the mire and get where they want to be. Disability has influenced the desire to progress.

In Santiago's case, destroyed at first because he did not feel able to accept his new condition, he went on to commit himself to recovering hope and radically transforming his life; Maria José, in anguish during long periods of being off sick because of her back pain, then went on to show that a woman with a disability can be just as good a driver as her colleagues; Rosa María, constantly facing up to any challenge in order to show the world and herself that sometimes it just takes a lot of determina-

tion and courage to do something. They are all examples of this dual experience of disability, of anxiety in many moments but also the determination to overcome.

We have found certain agreement that education is one of the main limitations for people with disabilities who attempt to join the labour market. Their educational level is usually very basic and therefore they run the risk of accessing precarious work with very limited salary conditions. On the other hand, it is significant that people with disabilities often go on numerous short, specific courses on a variety of topics (computers, languages,

gardening, etc...), but few have an ordinary educational background which enables them to obtain a vocational training certificate, diploma or Degree. This particular educational model which stops after secondary education to branch off into very specific short courses, runs the risk of placing people with disabilities in a fragile situation in terms of a labour market which increasingly demands higher qualifications. The vicious circle caused by low level qualifications and the precarious nature of the jobs open to them can only be broken when people with disabilities decide to

make a greater commitment to education and employment training.

Another common thread we have found is the importance of support from close social circles. The obvious point is that the support of family and friends is always rewarding, both for people with disabilities and those without. However, those with disabilities have shown that they have a special need for support from their close circles because at certain very specific moments in their lives, they may experience social isolation, whether self-imposed or the result of a more or less general rejection. In this context, feeling



*Nine stories of placing people with disabilities into employment*

*The importance of the pixel in the photograph as a whole*

## CONCLUSIONS

the support of family and friends is fundamental for them to be able to rebel and start to build new social links and recover any they may have lost along the way. Finally, all those interviewed totally agreed on the value of getting a job, a job is vital for independence, autonomy and self-sufficiency. Employment is a fundamental route, despite not being given the greatest emphasis, for people with disabilities to become socially integrated. From this shared belief, each of the individual paths analysed here have taken very different twists and turns, as is to be expected. Some have committed themself-

ues from the beginning to finding a job of a certain standard, others have gone through several sporadic jobs until they found their place in the market, others have had to redirect their professional career to adapt to their new situations, others are very satisfied with their present situation, others not so, others are more ambitious in terms of future goals, others are happy with a minimum degree of job stability to concentrate on personal growth. Each person has built their own employment history as they wanted to (or as they have been able), but in all cases the key driver was the same: the idea that

work is vital for people with disabilities to take charge of their own lives. In terms of the actual placement into employment process, we have also found a rich, diverse reality. We have seen some very positive experiences in Special Employment Centres and others which have not been so rewarding; we have seen commitment to self-employment and people who have grown weary of entrepreneurship because of the conditions imposed by the current labour market; we have seen cases of placement into employment in SMEs and large companies and we have also seen the perspective of those on the

other side of the fence in the hiring process. In short we have composed a microcosm of experiences which has led to the only conclusion possible: there is no unique, infallible formula for placing people with disabilities into employment. All the options are perfectly valid, because their success depends on the context in which they occur, on the motivation and conviction of the people with disabilities to embark on the adventure and their ability to stand up for their rights and demonstrate their capabilities in a difficult and extremely competitive labour environment. There are many difficult obstacles to fight

here. The most serious barrier is surely the fact that prejudice is still firmly rooted in the minds of most employers in our country, the common belief is that people with disabilities are incapable of doing a job with the same guarantees of efficiency and professionalism as a worker with no disability, in addition, absenteeism is much higher than that of their colleagues because of their need for medical treatment. Furthermore, their educational level is so low that there are hardly any jobs for which they have been trained and it they have been trained, the overall productivity of the company will suffer because their



## CONCLUSIONS

production times are much longer. In the face of this set of erroneous beliefs, action is needed on two levels. Firstly, policies supporting the employment of people with disabilities should be intensified. This strategy could involve examining the amount of benefits and subsidies, how they are awarded, the criteria used and the conditions which have to be met and the effective information which reaches companies on the economic and tax benefits for having workers with disabilities on their staff. This should be done from a perspective which emphasises the value of financial help in pla-

cing people into employment who would otherwise not be able to get a job. Furthermore, in-depth work on raising awareness of the capabilities of people with disabilities on the employment market is fundamental. Society as a whole and the business sector even more so, is still very backward in terms of accepting disability, so work on disseminating the true situation is vital for real progress in employment placement and entry onto the labour market. Subsidies may be necessary to open a gap in the wall of discrimination, but it is vital to prepare those on the other side of the wall to face an unfamiliar situation, which

to a large extent is still surrounded by prejudice and false beliefs. A change of mentality is needed, and in view of the stories analysed, special emphasis should be placed on overcoming the double discrimination against women with disabilities. Proposal of concrete measures for positive action and equality between men and women is far beyond the scope of this study; nevertheless, we do feel it is imperative to raise the alarm over the process of integrating women with disabilities, because they often have to face two insuperable obstacles. In the narratives we report here, certain

obstacles are due more to the fact of being female and others more because of the disability. It is not important to know which obstacles are more common or which are more difficult to overcome what is important is that women have to make double the effort to join a labour market which is especially aggressive towards women with disabilities. For this reason, we consider that this segment of the population should have preferential treatment in policies for the social integration of people with special difficulties. We have discussed the most outstanding features in the biographies in this study.

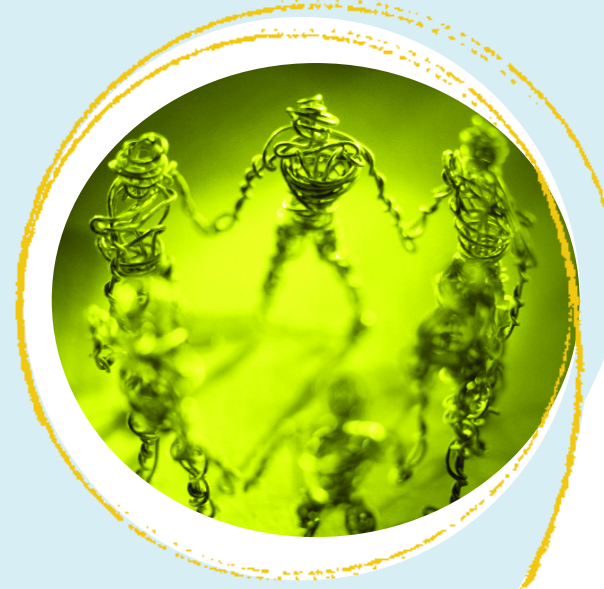
They are all very interesting life stories which show in detail the difficult route to placing people with disabilities into employment; some paths have been harder, some more of a struggle, some more structured, some more conformist and others more optimistic, but they have all provided a rich narrative providing information and evaluations which we feel offer a different approach to the fight against discrimination in Spain. They are life histories which have emphasised the value of the pixel. Now we only have to want the image to be seen much more clearly. ●

*Nine stories of placing people with disabilities into employment*

*The importance of the pixel in the photograph as a whole*



El estudio está disponible (en formato accesible)  
en la sección de Actualidad de la página web de Fundación ONCE  
[www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)



Edita - **Publisher**.: FUNDACIÓN ONCE C/ Sebastián Herrera 15,  
28012 Madrid (ESPAÑA) //// Teléfono - **Phone**:. (+34) 915 068 888  
Fax:. (+34) 915 393 487 //// Web:. [fundaciononce.es](http://fundaciononce.es)

Realiza - **Producer**.: SERVIMEDIA S.A. C/ López de Hoyos, 135 3º A,  
28002 Madrid ( ESPAÑA- SPAIN) //// Teléfono - **Phone**:. (+34) 91 415 25 15  
Fax:. (+34) 91 416 79 48 //// Web:. [www.servimedia.es](http://www.servimedia.es) //// Publicado en 2005

Diseño - **Design**:. Óscar Peinado de la Fuente

Imprime - **Print**:. Gráficas 82 /// Av, Montes de Oca, nº7  
28700 - San Sebastián de los Reyes (Madrid)  
Depósito legal: