

- 1. Si contrato a una persona con discapacidad ¿va a poder realizar el trabajo (turnos, horario, etc.) igual que otra persona que no la tenga?**

Si, respetando las condiciones y adaptaciones del puesto de trabajo a la persona y a su discapacidad, y a su vez respetando la prevención de riesgos laborales con arreglo a la discapacidad que se tenga y que están establecidos en la normativa española.

- 2. ¿Cómo actúo si hay un rechazo en el resto de la plantilla respecto a la incorporación de una persona con discapacidad por considerar que no sería capaz de realizar su trabajo y esto supondría un incremento del de las demás personas?**

La información es importante. Todo dependerá de un proceso de selección eficaz en el que juegue un papel determinante el análisis del puesto de trabajo, teniendo en cuenta que en numerosas ocasiones el factor que incapacita a una persona para realizar un trabajo determinado proviene del entorno y no de la falta de capacidad de esa persona. Tampoco hay estudios que avalen la hipótesis de que las personas con discapacidad tienen mayor absentismo laboral que las que no la tienen. El absentismo está relacionado con la baja motivación y las condiciones de trabajo.

Si existen prejuicios entre las compañeras y compañeros, lo más positivo será hablarlo y darles la oportunidad de que venzan sus falsas creencias conociendo de cerca a las personas con discapacidad.

- 3. En una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad, ¿cómo puedo abordar el tema de su discapacidad? ¿Cómo se puede obtener información sin que se pueda molestar?**

Aborda el tema de su discapacidad con naturalidad. Sin ignorarlo ni dramatizar. Piensa que la persona está acostumbrada a su discapacidad y que convive con ella. Pregunta lo que necesites saber con relación al desempeño del puesto de trabajo. Ella conoce sus capacidades y limitaciones mejor que nadie, entenderá perfectamente que al igual que lo harías con otras personas candidatas al puesto, le requieras la información necesaria para hacer la mejor adaptación posible entre persona y puesto de trabajo.

- 4. ¿Cuál es la mejor forma de integrar a una persona con discapacidad en la plantilla?**

Las personas con discapacidad son ante todo personas, de aquí que lo normal sea tratarles con la mayor normalidad posible. "Lo normal es un trato normal". La persona

con discapacidad se irá dando a conocer poco a poco al igual que una persona sin discapacidad, no necesita que estés pendiente de ella. Lo importante es actuar con naturalidad: ni negar que la discapacidad existe ni hacerla protagonista de las relaciones. Cuando necesite ayuda, dejémosle que la pida.

Se pueden dar algunas pautas generales para tratar a las personas con discapacidad.

- No hagas como que la discapacidad no existe. Considérala sin subestimar las capacidades de la persona o sobreestimar sus dificultades.
- No insistas en hablar del tema, quizá no necesiten hacerlo. Puede ser importante (por ejemplo en el caso de una discapacidad sobrevenida) que te muestres disponible para prestarle apoyo a nivel afectivo, pero también debes esperar a que lo solicite y, al igual que en la ayuda física, preguntar de qué manera puedes ayudarle (es posible que slo necesite que le escuches).
- Si lo consideras necesario, ofrece tu ayuda, pero espera a que esta sea aceptada.
- Si la persona tiene dificultades en la articulación del lenguaje, dale su tiempo, escúchala hasta el final, aunque sepas lo que quiere decir. Si no le has entendido, comunícaselo, no le digas que le has comprendido si no es verdad.
- Si tiene dificultades en la recepción del lenguaje, háblale despacio y con claridad. Asegúrate de que ha escuchado lo que querías decir.
- Pídele que te explique lo que necesita, cómo le puedes ayudar.

5. ¿Cómo puedo cumplir como empresa con la Responsabilidad Social Corporativa?

La contratación de personas con discapacidad por encima de lo que marca la ley, es un modo de ser socialmente responsable. Está comprobado que en la actualidad la sociedad valora positivamente el compromiso de la empresa con la dimensión de la política de responsabilidad social corporativa referida a la accesibilidad y el empleo de las personas con discapacidad. La imagen de su empresa se verá beneficiada.