

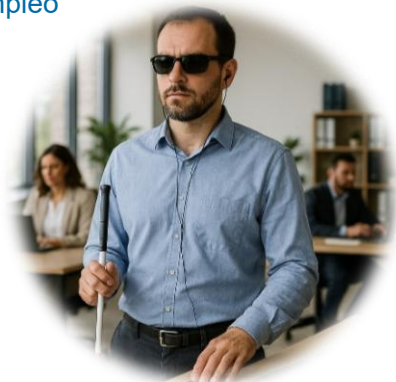
Marco legal

- **Ley General de Discapacidad** (RDL 1/2013): Obliga a las empresas de más de 50 empleados a reservar al menos el 2% de sus puestos para personas con discapacidad.
- **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**: Promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- **Normativa autonómica y local**: Puede ofrecer ayudas adicionales y programas específicos



Ejemplo:

Las empresas con más de 50 empleados deben reservar el 2% de puestos para personas con discapacidad. Las que no pueden cumplir la cuota de reserva, pueden aplicar medidas alternativas como contratos con centros especiales de empleo



La inclusión laboral es responsabilidad de todos

¡Construyamos entornos accesibles y diversos!

MAZ | **suma**
Área de
Actividades Preventivas



www.maz.es [@mutuamaz](https://twitter.com/mutuamaz) [/mutua-maz](https://www.linkedin.com/company/mutua-maz) [/mutuaMAZ](https://www.youtube.com/channel/UC...)

MAZ MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº11

MAZ | **suma**
LABORAL

LOGO

Adaptaciones laborales y empleabilidad para Personas con Discapacidad



Área de Actividades Preventivas

Importancia de la inclusión

La inclusión laboral no es solo un derecho fundamental, es una oportunidad para las empresas y la sociedad en su conjunto. Incorporar a personas con discapacidad en el entorno laboral fomenta la diversidad, la innovación y el crecimiento sostenible.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

- Cumplimiento normativo y reducción de sanciones.
- Acceso a incentivos fiscales y bonificaciones.



- Mejora del clima laboral y reputación corporativa.
- Aumento de la creatividad y la resolución de problemas gracias a equipos diversos.
- Fidelización de clientes y empleados al proyectar una imagen socialmente responsable.

Ejemplo: Una empresa que adapta sus procesos para contratar personas con discapacidad, mejora su imagen y recibe bonificaciones económicas de la Seguridad Social y fortalece la cohesión interna de sus equipos.

Tipos de Discapacidad

Estos son los distintos tipos de discapacidad y los retos que suponen en el trabajo.

a) Discapacidad física:

Desafíos: movilidad reducida, accesibilidad a instalaciones y herramientas.

Ejemplo: Instalar rampas, ascensores y aseos adaptados para empleados en silla de ruedas.

b) Discapacidad sensorial (visual y auditiva):

Desafíos: Barreras en comunicación y acceso a la información.

Ejemplo: Incorporación de software lector de pantalla, señalización en braille y alarmas visuales...

c) Discapacidad intelectual y psíquica:

Desafíos: Necesidades de apoyo, supervisión y adaptación de tareas.

Ejemplo: Crear protocolos claros, ofrecer formación adaptada, establecer rutinas y proporcionar acompañamiento profesional.



Adaptaciones y Recursos

Adaptaciones físicas:

- Rampas, mobiliario ergonómico, señalización accesible...

Ejemplo: Mesas regulables en altura, espacios de trabajo amplios y libres de obstáculos.

Adaptaciones tecnológicas:

- Herramientas y software accesibles, dispositivos de asistencia...

Ejemplo: Programas de dictado por voz, teclados adaptados, aplicaciones de comunicación aumentativa



RECURSOS ÚTILES

- SEPE: Programas de empleo.
- ONCE, CERMI: Asesoramiento y apoyo.
- Centros Especiales de Empleo (CEE) y Agencias de Colocación especializadas