

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Inclusion Europe promueve el empleo de personas con discapacidad intelectual con el proyecto ‘Mi talento para la diversidad’

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

La discapacidad intelectual es la limitación del funcionamiento intelectual y de la conducta adaptativa de las personas. Aumenta así la dificultad a la hora de abordar conceptos, relaciones sociales o prácticas sociales. Por tanto, las personas con discapacidad intelectual ven limitadas sus habilidades en sus actividades diarias y también en su capacidad de respuesta ante distintas situaciones y lugares.

Según la [Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020](#) del Instituto Nacional de Estadística (INE), 4,38 millones de personas declaran tener algún tipo de discapacidad. Según datos del INE, sólo el 34,6% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en 2021 eran activos. Esta tasa de actividad fue 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. Según los datos recogidos por el IMSERSO, a finales de 2015, en España había un total de 268.633 personas con discapacidad intelectual reconocida que suponía un 9% del total de personas con discapacidad en España.

La discapacidad intelectual se expresa en la relación con el entorno. En consecuencia, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. A estas personas les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse. Esta situación es generalmente para toda la vida y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia.

En el ámbito laboral, las personas con discapacidad intelectual tienen, sin duda, mayores dificultades para encontrar empleo. Muchas de ellas no trabajan y muchas otras no perciben un salario justo; situación que repercute en sus relaciones sociales y en su calidad de vida. Por tanto, conforman un conjunto vulnerable y numeroso que se encuentra en situación de exclusión debido a la estructura y el funcionamiento de la sociedad. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la

posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

SOLUCIÓN GLOBAL:

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor ineludible para conseguir su plena integración. El trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica. En el caso de las personas con discapacidad tanto física como intelectual es importante que el empleo exista en unas condiciones que permitan su autonomía.

Frente a la situación de desigualdad que sufren es de utilidad la creación de redes de empresas y emprendedores inclusivos para el intercambio de información entre pares. Estas redes sirven para encontrar trabajadores con discapacidad intelectual que fomenten la reflexión sobre el talento y las habilidades de las personas con diversidad funcional. Es importante también acompañar a estas personas en la búsqueda de empleo y de conexiones con empresas. Además, es necesario crear vínculos entre las escuelas y las industrias y repensar los procesos y procedimientos de contratación. Finalmente, es vital la redacción de documentos de lectura fácil que sirvan para incorporar al nuevo empleado a su puesto de trabajo.

COSTE APROXIMADO:

El proyecto tuvo una financiación total de 399.730 euros, repartidos entre las 4 organizaciones socias del proyecto y en función de las tareas a realizar por cada una de ellas.

TERRITORIO:

Unión Europea

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empresas privadas y administraciones públicas.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

La organización continental Inclusion Europe en la que participan las organizaciones: EVIT (Estonia), Antwerp

Management School (Bélgica) y Plena Inclusión (España).

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Este proyecto se encuentra dentro del marco de la [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#), aprobada en 2006 en la ONU y aplicada en 2008 en el Estado español. Este instrumento jurídico quiere visibilizar a las personas con discapacidad, tener en cuenta su situación de desigualdad y servir para hacer valer sus derechos. Esta Convención considera personas con discapacidad “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Su artículo 27, referente al trabajo y empleo”, afirma que “los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

La Agenda 2030, aprobada por 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, es un plan de acción que pretende mejorar la vida de las personas y del planeta y que se compromete con el futuro de las nuevas generaciones. Entre sus 17 objetivos de desarrollo sostenible se encuentra el ODS 8 ‘promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos’, en concreto, la meta 8.5: “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

El artículo 9.2 de la Constitución española establece que corresponde a los poderes públicos promover condiciones que aseguren la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos a los que pertenecen sean reales y eficaces, para remover los obstáculos que impiden o dificultan su plena disfrute, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, el artículo 14 establece que todos los ciudadanos españoles son iguales ante la ley y no pueden ser discriminados de ninguna manera por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Estado español cuenta con varios textos legales que apoyan la integración de las personas con discapacidad intelectual. Se contemplan en la [Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión](#)

[social](#). Este texto legal, entre otras cuestiones, pretende garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad a través de la promoción de la autonomía personal, la accesibilidad universal y el acceso al empleo. Su artículo 17 sostiene que “las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo”. Asimismo, el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Además, el SEPE incluye en su página web una [Guía de integración laboral de las personas con discapacidad](#) en la que se facilita información sobre las cuotas de reserva y las medidas alternativas para las empresas públicas y privadas además de subvenciones a las empresas, bonificaciones de las cuotas de la seguridad social y otras deducciones.

En esta línea se encuentra el proyecto ‘Mi talento para la diversidad’, un proyecto europeo coordinado por la plataforma de la discapacidad intelectual Inclusión Europe que se desarrolló entre 2018 y 2020. En este programa participa Plena inclusión, junto con otras dos organizaciones de Estonia y Bélgica. A través de materiales, charlas y talleres de formación se orienta a las empresas en la búsqueda y selección, contratación, acogida, formación y seguimiento de personas con discapacidad intelectual realizando hincapié en el valor de la diversidad en los equipos de trabajo.

Los materiales de sensibilización incluyen seis vídeos cortos, dentro del [canal de Youtube de Plena inclusión España](#), donde se ejemplifican casos reales de personas con discapacidad intelectual contratadas por empresas comunes, así como los aspectos relacionados con su inclusión laboral. En ellos se exponen asuntos como el proceso de selección, la adaptación de los puestos y la formación, la figura del preparador laboral, los ajustes en el lugar de trabajo y el papel de las familias. Además de estos materiales, existe una guía, una presentación del proyecto y un taller a disposición de las empresas que quieran adaptar sus modos de trabajar a las personas con discapacidad intelectual. Plena inclusión ha creado también una [comunidad en LinkedIn](#) para compartir las experiencias y dudas de las empresas aliadas.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

Para poner en marcha el proyecto era necesaria una perspectiva de gestión de la diversidad sobre la que no existían investigaciones previas en materia de contratación. El proyecto, por tanto, se inicia a través una investigación con técnicas cualitativas (cuestionario con preguntas abiertas y entrevistas semiestructuradas). Los principales obstáculos se relacionan con la falta de disponibilidad para participar tanto en la investigación

como en las acciones de sensibilización. Finalmente, se consiguen los objetivos de alcance en la sensibilización propuestos al inicio, pero tras superar una serie de dificultades.

Por otra parte, en la investigación se necesitó contar con empresas que ya contaran en sus equipos con personas con discapacidad intelectual, considerando que su tasa de empleo es del 17,6%, lo cual resultó una tarea difícil. Además, el proyecto se realizó durante la pandemia lo que implicó que muchas de las actividades de sensibilización que se plantearon en formato presencial requirieron de una adaptación mediante videoconferencias.

IMPACTO:

El [resultado de la investigación](#) se ha publicado en cuatro idiomas: estonio, italiano, español e inglés. Asimismo, se han realizado en España seis talleres con empresas, sindicatos, universidad, profesionales de Plena Inclusión y la Federación Estatal de Municipios y Provincias (FEMP). La participación en estos talleres fue de un total de 130 personas. Además, se organizaron dos encuentros para difundir el proyecto que alcanzaron a más de 200 personas. Los videos de sensibilización realizados en el proyecto siguen estando disponibles en el [canal de Youtube de Plena inclusión](#) y tienen más de 7.000 visualizaciones.

En 2022, el proyecto [ganó el European Citizen's Prize](#) que otorga el Parlamento Europeo y que reconoce iniciativas que contribuyan a la cooperación europea y a la promoción de valores comunes.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

El proyecto tuvo una duración de dos años; se inició en diciembre de 2018 y finalizó en diciembre de 2020. Entre los meses de enero y abril de 2019 se identificaron (a través de un cuestionario con preguntas abiertas) las empresas que ya estaban contratando a personas con discapacidad intelectual y que fueron entrevistadas para realizar la investigación. Estas empresas pasaron a formar parte de un catálogo online, disponible en la [página web del proyecto](#).

Entre los meses de mayo y septiembre de 2019 se realizaron las entrevistas a las empresas para la investigación. El análisis de datos y la realización del informe se extendieron hasta julio de 2020. En paralelo a la investigación, se realizaron diversos productos relacionados con la sensibilización a empresas. Estos productos se enlazan en el último punto de este documento. Se realizaron con algunos de los resultados preliminares de la investigación:

- [Seis videos](#) sobre el empleo de personas con discapacidad intelectual (febrero a mayo 2020).

- [Un manual para formadores](#) y presentaciones para talleres con empresas (marzo a julio 2020).
- Una [guía para empresas](#) sobre cómo incorporar a personas con discapacidad intelectual y realizar una correcta gestión de la diversidad (marzo a agosto de 2020).
- Un documento de incidencia política (noviembre 2020).

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Plena Inclusión (2020). *El Proyecto 'mi talento para la diversidad' difunde videos sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Empresas Ordinarias.* Retrieved from <https://www.plenainclusion.org/noticias/el-proyecto-mi-talento-para-la-diversidad-difunde-videos-sobre-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual-en-empresas-ordinarias/#lectura-dificil>

Plena Inclusión (2020). *Mi talento para la diversidad. Guía para empresas y administraciones.* Retrieved from <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/guia-mi-talento-para-la-diversidad.pdf>

Plena Inclusión (2020). www.youtube.com/playlist?list=PLOY_SZ9PWmQ7MKx7A529x6_-I3OUt_xiA [Video blog post].

Plena Inclusión (2020). *Mi talento para la diversidad: inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.* <https://www.linkedin.com/groups/13831892/> [grupo LinkedIn]

Parlamento Europeo (2022). *European Citizen's Prize. Winners list.* Retrieved from www.europarl.europa.eu/at-your-service/files/be-heard/prizes/en-winners-list-2022.pdf