

**Comentario General 8.**

**| Plena inclusión**

**15/03/2021**

**Índice**

[1. INTRODUCCIÓN 3](#_Toc66704750)

[2. ALGUNOS DATOS SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL 3](#_Toc66704751)

[3. BUENAS PRÁCTICAS DE ACCESO AL EMPLEO 5](#_Toc66704752)

[Medidas para el fomento del empleo con apoyo, 5](#_Toc66704753)

[Medidas para promover el empleo público. 5](#_Toc66704754)

[4. PROPUESTAS PARA AVANZAR HACIA EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27 6](#_Toc66704755)

[Sistemas de cuotas y otras medidas directas para promover la contratación. 6](#_Toc66704756)

[Sensibilización 7](#_Toc66704757)

[Formación 8](#_Toc66704758)

[Especiales dificultades de inserción laboral e itinerarios adaptados 8](#_Toc66704759)

[Sistemas de financiación 9](#_Toc66704760)

[Emprendimiento 9](#_Toc66704761)

[Familias 10](#_Toc66704762)

# INTRODUCCIÓN

Plena inclusión España es una organización representativa de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias que actúa en todo el territorio nacional cuya misión es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

El movimiento asociativo Plena inclusión está compuesto por 19 federaciones autonómicas, 3 socios de ámbito nacional y 935 organizaciones en toda España y reúne en torno a 140.000 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, 235.000 familiares, 40.000 profesionales y 8.000 personas voluntarias que les prestan apoyo, así como otras personas asociadas y simpatizantes.

# 2. ALGUNOS DATOS SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL

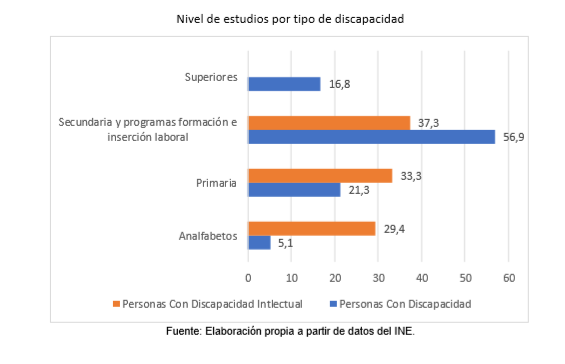
Los últimos datos publicados disponibles sobre el empleo de las personas con discapacidad, fueron publicados por el [INE](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595), en diciembre de 2020 y la información publicada hace referencia a datos de empleo de 2019. [El IV Análisis de datos de empleo de las personas con discapacidad intelectual de AEDIS](https://asociacionaedis.org/news/la-discapacidad-intelectual-presenta-una-de-las-tasas-de-actividad-y-empleo-mas-bajas-del-colectivo-en-2019/) refleja los siguientes datos:

Durante 2019, las personas con discapacidad oficialmente reconocida representan el 6,2% de la población española en edad laboral (es decir, 1.876.900 personas). El 34% de éstas eran activas 0,5 puntos menos que en 2018. Esta tasa de actividad era 43,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9% (66,9% para las personas sin discapacidad), con un aumento de 0,1 puntos respecto a 2018. La tasa de paro para el colectivo fue del 23,9%, con un descenso de 1,3 puntos respecto a 2018. Esta tasa era 10 puntos superior a la de la población sin discapacidad. La discapacidad intelectual sigue presentando una de las tasas de actividad y de empleo más bajas de las discapacidades señaladas en el informe (3,7 y 5,5 puntos más baja que la que presenta la discapacidad en general, respectivamente).

En Mayo de 2019 el comité de la ONU publicó las [**Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España**](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fESP%2fCO%2f2-3&Lang=en), en las que mostraba su preocupación sobre “Lo poco que se ha avanzado en la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité en sus observaciones finales anteriores (CRPD/C/ESP/CO/1, párr. 46) respecto de la necesidad de aumentar la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto, lo cual afecta especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual o psicosocial y a las personas con discapacidad que viven en las zonas rurales;”

Nivel de estudios

Una de las variables que más influye en la relación con la actividad de las personas con discapacidad es el nivel de estudios. Como se observa en el gráfico, a mayor nivel de estudios se incrementa gradualmente la tasa de actividad.



Sin embargo, estos datos siguen muy alejados de los que presenta la población sin discapacidad y ponen de manifiesto la fuerte desconexión del mercado de trabajo en la que se encuentra el colectivo de personas con discapacidad en España propiciado por su baja cualificación. La situación es más grave aún para las personas con discapacidad intelectual, con tasas muy altas de población sin estudios.

Es importante señalar que más del 70% de los contratos de personas con discapacidad, se realizan con Centros Especiales de Empleo.

Con respecto a las medidas para la promoción del empleo en la empresa ordinaria, en el caso de las personas con discapacidad intelectual esta medida parece ser bastante efectiva y reclamada por las empresas, frente al 26,7% de asalariados con discapacidad que cuentan con este tipo de bonificaciones, al revisar el dato para personas con discapacidad intelectual vemos como sube hasta el 48,7%.

Plena inclusión refleja en su informe [“Covid-19 y discapacidades intelectuales y del desarrollo”](https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones/informe-covid-19-y-discapacidades-intelectuales-y-del-desarrollo-2020) de 2020, indica que el 70,9% de quienes trabajaban no ha podido seguir con su actividad laboral habitual.

# 3. BUENAS PRÁCTICAS DE ACCESO AL EMPLEO

Estas medidas se basan en sistemas de cuotas, fomento del empleo con apoyo y el acceso al empleo público.

## Medidas para el fomento del empleo con apoyo,

El empleo con apoyo se regula en [**el Real Decreto 870/2007**](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588), de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Desde Plena inclusión venimos trabajando en la promoción del acceso al empleo para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y mayores necesidades de apoyo, desde el año 2016 con la puesta en marcha de la metodología de Empleo Personalizado, se ha conseguido que 60 personas consigan un puesto de trabajo, gracias a una pequeña experiencia piloto. Para más información sobre este trabajo <https://www.plenainclusion.org/que_hacemos/empleo/empleo-personalizado>

Este pilotaje ha permitido adaptar la metodología de Customized Employment de Estados Unidos, a la realidad española.

## Medidas para promover el empleo público.

En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es al menos del 7 por ciento. Esta cuota se establece en [**la Ley 5/2015  del Estatuto Básico de empleado público**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719); de acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso a la Administración, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización, y la adaptación del puesto de trabajo.

En el **artículo 59** establece que la reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten **discapacidad intelectual** y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. Para ello, cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Gracias a esta medida en España se está consiguiendo que las personas con discapacidad intelectual también accedan al empleo, ya que se ha conseguido que los procesos de acceso al empleo público estén adaptados, e incorporen medidas de accesibilidad cognitiva, para más información https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones/cuaderno-de-buenas-practicas-de-empleo-publico

# 4. PROPUESTAS PARA AVANZAR HACIA EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 27

El comité de la ONU, en su informe de 2019, mostraba su preocupación en España sobre:

“La falta de información sobre la aplicación de las leyes contra la discriminación, incluidas las disposiciones sobre la discriminación directa e indirecta y la denegación de ajustes razonables, en el lugar de trabajo;

Lo poco que se ha avanzado en la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité en sus observaciones finales anteriores (CRPD/C/ESP/CO/1, párr. 46) respecto de la necesidad de aumentar la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto, lo cual afecta especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual o psicosocial y a las personas con discapacidad que viven en las zonas rurales;”

Desde Plena inclusión planteamos una serie de propuestas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

## Sistemas de cuotas y otras medidas directas para promover la contratación.

* Establecer medidas que aseguren el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en la empresa privada y en la empresa pública e incrementar el porcentaje para las personas con especiales dificultades de inserción laboral.
* Contar públicamente, con datos sobre el cumplimiento de cuotas de reserva en la empresa privada y en la empresa pública. Los servicios de inspección laboral deben prestar una especial atención al cumplimiento de la cuota de reserva y control de por qué se eligen medidas excepcionales.
* Ampliar la oferta de perfiles, en las administraciones públicas, dentro de la cuota de reserva de plaza del 2% para personas con discapacidad intelectual.
* Fomentar que el empleo público pueda llegar a los municipios (conserjes de ayuntamientos, ordenanzas de diputación…), como medida de promoción del empleo y de arraigo en el ámbito rural.
* Garantizar la accesibilidad en las ofertas de empleo público, con bases de convocatoria, formularios de solicitudes temarios, páginas web y documentos similares redactados en Lectura Fácil, entre otras medidas.
* Mantener las plazas que no se cubran en empleo público en la convocatoria para personas con discapacidad intelectual, dentro del cupo de discapacidad intelectual.
* Garantizar el empleo con apoyo y la figura del preparador laboral para el empleo público.
* Desarrollar medidas de promoción del empleo específicas para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo con grandes necesidades de apoyo.
* Establecer beneficios a la contratación específicos para pequeñas empresas ya que cuentan con más problemas que las grandes empresas para poder contratar.
* Incrementar la cuantía en las ayudas económicas por contratación de personas con discapacidad.
* Realizar un desarrollo normativo que regule diversos apoyos para las empresas y los trabajadores con discapacidad intelectual y del desarrollo en los procesos de envejecimiento, para facilitar la adaptación de los puestos, flexibilidad horaria, adaptación de las tareas, reducción de jornadas con mantenimiento de bases de cotización**.**

## Sensibilización

Tal y como indica la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, los gobiernos tienen la responsabilidad de promover campañas de sensibilización sobre discapacidad. En el ámbito del empleo se debería:

* Realizar campañas de sensibilización social para garantizar acceso al empleo, accesibilidad cognitiva, ajustes razonables, igualdad de oportunidades y promoción laboral y desarrollo profesional
* Realizar campañas de sensibilización para la administración pública, pequeña y mediana empresa y autónomos sobre las potencialidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Mostrando que pueden trabajar en otros perfiles más que los “típicos”.
* Visibilizar ejemplos positivos, que ayuden a formar al entorno empresarial y generen nuevas oportunidades para el empleo.
* Sensibilizar a los orientadores laborales de los centros educativos sobre la importancia de construir proyectos de vida y profesionales para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, acordes con sus talentos y preferencias.
* Promover, a través de las organizaciones sindicales el nombramiento, en aquellas empresas que cuenten con comité de empresa, un delegado sindical que vele por los derechos de las personas con discapacidad, garantizando ajustes razonables, apoyos naturales y otras medidas de accesibilidad y sea un nexo de unión con preparadores laborales. Las organizaciones sindicales para formar a sus delegados sindicales, deberán colaborar con las entidades del tercer sector para mejorar su conocimiento sobre las necesidades de las personas con discapacidad.

## Formación

* Promover la existencia (y homologación) de cualificaciones profesionales que permitan el acceso al empleo a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
* Contar con un sistema de orientación vocacional inclusivo, desde el sistema educativo, que realmente oriente e identifique los talentos, motivaciones e intereses de cada persona.
* Financiar, por parte de las administraciones públicas, programas para el fomento de itinerarios personalizados, que reflejen proyectos de vida profesional.
* Fomentar el papel de formadores con discapacidad intelectual.
* Contar con formación: adaptada, homologada, más variedad y compatible con empleo, promoviendo formación dual adaptada, Formación Profesional de Grado Medio adaptada y Formación Profesional Básica…
* Certificar las competencias adquiridas con la experiencia práctica y vías no formales de formación, acreditación parcial acumulable para promover la mejora del nivel educativo de las personas con discapacidad.
* Fomentar los programas de micro-acreditaciones que se están impulsando desde la Unión Europea, como herramienta para mejorar el nivel educativo.

## Especiales dificultades de inserción laboral e itinerarios adaptados

* Reclamar que se reconozca a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo como personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.
* Garantizar itinerarios individuales y flexibles de empleo que posibiliten la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
* Establecer medidas de discriminación positiva que fomenten la obtención y mantenimiento de empleo a las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción laboral. Se debería prestar una atención especial a las mujeres con discapacidad intelectual.
* Implementar programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

## Sistemas de financiación

* Incrementar la financiación de los servicios que promueven el acceso al empleo ordinario, a través de Empleo con Apoyo, Empleo Personalizado u otras metodologías que favorezcan una adecuada incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo.
* Revisar la regulación del empleo con apoyo, así como la flexibilización y adecuación de su financiación.
* Revisar las ayudas y prestaciones económicas dirigidas a las personas con discapacidad de forma que no desincentiven la actividad laboral.
* Aumentar la accesibilidad al empleo, mediante el uso de métodos de accesibilidad cognitiva, así como la creación de figuras de apoyo en el puesto de trabajo.
* Mejorar las prestaciones sociales, aumentando los fondos estatales a las empresas para que contraten a más personas con discapacidad; y permitiendo que sus pensiones sean compatibles con el empleo.
* Garantizar un sueldo digno que permita a todas las personas vivir y hacerlo de forma los más autónoma posible.
* Promover las oportunidades de empleo en el ámbito rural para evitar el desarraigo.
* Promover la investigación en el ámbito del empleo y la discapacidad intelectual y del desarrollo**.**
* Garantizar la compatibilidad entre las prestaciones sociales y el empleo de las personas con discapacidad, mientras están desarrollando un empleo y cuando dejan de desarrollarlo. Se debería flexibilizar la posibilidad de compatibilizar jornadas entre las prestaciones sociales y el empleo.
* Garantizar la adecuada financiación de las entidades sociales que generar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

## Emprendimiento

* Fomentar del emprendimiento de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y financiación (el apoyo debería ser elegido por la propia persona), para prestar los apoyos a los emprendedores.
* Promover servicios de apoyo al emprendedor accesibles para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

## Familias

* Fomentar medidas de apoyo para el desarrollo profesional de familiares de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que han abandonado sus carreras para dedicarse al cuidado. Para que puedan retomar su carrera profesional, principalmente dirigidas a mujeres.
* Sensibilizar a las familias sobre las opciones de empleo para sus familiares con discapacidad intelectual y del desarrollo y sobre la importancia de que los centros especiales de empleo sean una vía para la inserción en la empresa ordinaria**.**

[Facebook](http://www.facebook.com/plenainclusion) [Twitter](http://www.twitter.com/plenainclusion) [](https://www.instagram.com/plenainclusion) [LinkeIN](https://www.linkedin.com/company/plena-inclusion)



www.plenainclusion.org