



Innovación y empleo joven

Guía elaborada por Plena inclusión.

Fecha: diciembre de 2022.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2022.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Un acercamiento cuantitativo al empleo joven de las personas con discapacidad en España	6
Las políticas activas de empleo para jóvenes en España	10
Plan de Garantía Juvenil plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes	12
Políticas autonómicas y locales de empleo joven	14
Aragón.....	14
Canarias	19
Tenerife	20
Castilla la Mancha.....	21
Ayuntamiento de Albacete	26
Ayuntamiento de Campo de Criptana.....	27
Castilla y León	28
Cataluña	31
Lleida:	33
Barcelona, Mataró:	33
C. Madrid	33
Alcalá de Henares:	40
Coslada:	40
Torrejón de Ardoz	40

Rivas Vaciamadrid	41
Extremadura.....	41
Experiencias identificadas	44
Competencias de empleabilidad y calidad de vida	44
Educación y formación	46
Experiencias de acceso al empleo.....	50
Integración laboral y sus factores.....	51
Manuales de buenas prácticas y herramientas digitales	56
Retos y prototipos.....	59
Retos.....	60
Prototipos	62
Anexo Prototipos	66

Resumen

Este texto que empiezas a leer tiene como objetivo establecer un marco para el empleo de las personas jóvenes con discapacidad y que permita trasladarlo a las personas con discapacidad intelectual a través de diferentes experiencias piloto que se han desarrollado en varias Comunidades Autónomas en 2022.

Ofrecemos, datos cuantitativos estadísticos, un marco general de las políticas activas de empleo donde se encuadran también las personas con discapacidad, así como el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 del Gobierno de España donde también se las integra.

No hay datos oficiales de personas jóvenes con discapacidad intelectual en edad laboral.

Plena Inclusión España y diferentes Federaciones Autonómicas han desarrollado en 2022 pilotajes en diversas Comunidades Autónomas que han permitido identificar políticas y actuaciones específicas para personas con discapacidad intelectual.

Introducción

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo jóvenes tienen grandes dificultades para acceder a empleos remunerados.

Por otro lado, uno de los mejores predictores para el empleo en la edad adulta, para las personas con discapacidad intelectual, es haber contado con un empleo cuando eran jóvenes.

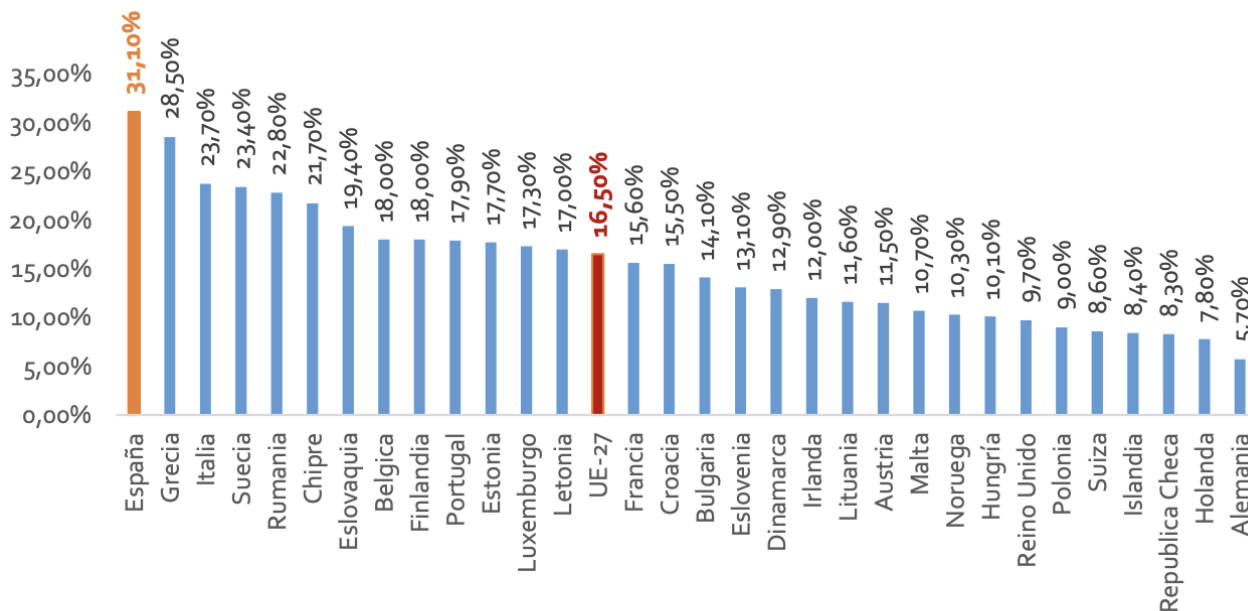
Hay muchos factores que pueden estar generando esta situación de desempleo.

Por estos motivos, desde Plena inclusión España en el año 2022 se lanza un pilotaje en el que se pretenden generar proyectos innovadores para dar respuesta al reto del empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. En este pilotaje se emplea la metodología de Design Thinking para la generación de proyectos innovadores.

Este documento, pretende ser una herramienta de apoyo a entidades, organizaciones... interesadas en promover el empleo de personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Para ello, en el documento se ofrecen datos que establecen la necesidad de actuar, se habla sobre políticas estatales, autonómicas y locales para favorecer el empleo de estas personas. También se exponen prácticas llevadas a cabo en nuestro país o en otros países relacionadas con el empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Finalmente, se hace una exposición inicial de los retos y prototipos que las 13 entidades que están participando activamente en este pilotaje, han diseñado y pondrán en marcha durante 2023. Este documento será actualizado al finalizar 2023 y se compartirán los resultados de la implementación de estos prototipos. Para comprender la metodología empleada en el pilotaje, se recomienda la lectura de manuales relacionados con el Design Thinking, en este caso lo estamos aplicando a nuestro ámbito de trabajo, pero es una metodología muy versátil y aplicable en múltiples entornos interesados en promover la innovación.

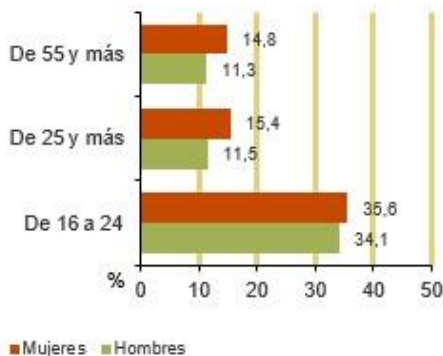
Un acercamiento cuantitativo al empleo joven de las personas con discapacidad en España

Todos los informes europeos indican que España es el país de Europa con mayores tasas de desempleo en los jóvenes y pone de manifiesto la necesidad de activar políticas integrales que permitan solucionar el problema, evitar la marcha de estos jóvenes a otros países y en el caso de personas con discapacidad intelectual ofrecer oportunidades de iniciar proyectos de vida y de inclusión social.



Fuente: Eurostat

Tasa de paro según grupos de edad. 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Si en España las personas jóvenes sufren las mayores tasas de paro de la Unión Europea, el problema se traslada también a los **jóvenes con discapacidad**.

Según el último informe del Instituto Nacional de Estadística sobre el Empleo de las personas con discapacidad (Año 2002 con datos 2021) en España hay 6.855.336 jóvenes entre 16 y 29 años (14,46% de la población total en España)

La población de **personas con discapacidad en edad laboral** (16-64 años) es de **1.933.400** personas, de las cuales:

Menores de 25 años	107.600	5,57%
25 a 44 años	442.300	22,88%
	549.900	28,44%

En función del sexo:

Hombres	329.700	59,96%
Mujeres	220.200	40,04%
	549.900	

Si hablamos de **afiliación a la Seguridad Social**, el dato es de **295.828** personas con discapacidad, de las cuales:

Menores de 25 años	8.117	2,74%
25 a 44 años	105.726	35,74%
	113.843	38,48%

En función del sexo:

Hombres	67.969	59,70%
Mujeres	45.874	40,30%
	113.843	

Los **datos de paro** de personas con discapacidad son **144.931** personas, de las cuales:

Menores de 25 años	9.136	6,30%
25 a 44 años	46.769	32,27%
	55.905	38,57%

En función del sexo:

Hombres	30.488	54,54%
Mujeres	25.417	45,46%
	55.905	

Por último, cuando nos referimos a **parados de larga duración**, hablamos de **92.748** personas con discapacidad, de las cuales:

Menores de 25 años	3.534	3,81%
25 a 44 años	25.822	27,84%
	29.356	31,65%

En función del sexo:

Hombres	15.300	52,12%
Mujeres	14.056	47,88%
	29.356	

Un dato importante en cuanto a las posibilidades de empleo es la de ser **dependiente o no**. Según la encuesta del INE, de las 1.933.400 personas con discapacidad en España:

Dependientes	311.000	16,08%
No dependientes	1.622.400	83,92%
Personas con discapacidad	1.933.400	

En el caso de personas con **discapacidad psíquicas**:

Dependientes	178.000	32,91%
No dependientes	362.800	67,09%
Personas con discapacidad psíquica	540.800	27,97%

Cuando hablamos de **parados demandantes de empleo** por tipo de discapacidad:

discapacidad	hombres	mujeres	Total	% variación 2021-20
Psíquica	16.456	15.253	31.709 (21,88%)	-13,58%
TOTAL	67.849	77.082	144.931	-12,55%

Pero sin duda el mayor problema de las personas con discapacidad es la inactividad.

Tasa	Hombres	Mujeres	Total
Inactividad P. con D.	65,9%	65,4%	65,7%
Inactividad P. sin D.	18,4%	29,3%	23,9%

Las políticas activas de empleo para jóvenes en España

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo define en su artículo 30 los colectivos prioritarios a los que se destinarán programas específicos destinados a fomentar el empleo. **Entre los colectivos específicos están los jóvenes y las personas con discapacidad.** A ellos, y al resto de colectivos prioritarios, se destinarán prioritariamente las políticas de empleo.

Artículo 2. Objetivos

Son objetivos generales de la política de empleo:

d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.

Las **políticas activas de empleo** son el instrumento para el desarrollo de la política de Empleo a las que hace referencia la Ley de Empleo y se desarrollan en las diferentes Comunidades Autónomas a partir de una serie de **Programas comunes** regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo y la **Cartera Común de Servicios** regulada por el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero.

Todas las Comunidades Autónomas que reciben fondos económicos para el desarrollo de Políticas Activas de Empleo deben hacerlo en el marco de esta Cartera Común de Programas y que se desarrolla a través de 5 ejes principales más un 6º específico para el Servicio Público de Empleo Estatal.

- a) Eje 1. Orientación.
- b) Eje 2. Formación.
- c) Eje 3. Oportunidades de empleo.

- d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- e) Eje 5. Emprendimiento.
- f) Eje 6. Mejora del marco institucional.

Programas del eje 1 «orientación»

Subsección 1.ª Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo

Subsección 2.ª Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación labora

Subsección 3.ª Programa de proyectos integrales de empleo

Sección 2.ª Programas del eje 2 «formación»

Subsección 1.ª Programas experienciales de empleo y formación

Subsección 2.ª Otros programas públicos de empleo-formación

Sección 3.ª Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo»

Subsección 1.ª Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social

Subsección 2.ª Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Subsección 3.ª Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido

Subsección 4.ª Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social

Subsección 5.ª Programa para el apoyo a la movilidad geográfica

Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo»

Subsección 1.ª Programa para la igualdad entre hombres y mujeres

Subsección 2.ª Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

Subsección 3.ª Programa para evitar la discriminación por razón de edad

Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento»

Subsección 1.ª Programa de fomento del empleo autónomo

Subsección 2.ª Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales

Subsección 3.ª Programa para el fomento territorial del empleo

Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional»

Plan de Garantía Juvenil plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

El Plan de Garantía Juvenil Plus tiene como objetivo mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral

Es también una herramienta fundamental para conseguir los ODS 5 y 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Para conseguir los objetivos de mejora de la empleabilidad y del emprendimiento de las personas jóvenes, el plan se sustenta sobre **la orientación y el seguimiento** personalizados de las usuarias y usuarios en todas las actuaciones de apoyo; **la formación** dirigida a la adquisición de competencias y la mejora de la experiencia profesional teniendo en cuenta las necesidades de transformación del modelo productivo; **la mejora de las oportunidades de empleo** a través de incentivos dirigidos, especialmente, a las personas que necesiten una especial consideración; **igualdad de oportunidades; emprendimiento y fomento de la iniciativa empresarial** y mejora de la gestión.

Este Plan se articula a través de los mismos Ejes que la Cartera Común de Programas de Empleo y por tanto se integra dentro del diseño general de las políticas activas de empleo compartiendo estructura y priorizando al colectivo de personas jóvenes dentro del marco general del sistema, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas. Siendo las personas con discapacidad sujetos

transversales a todas las medidas que se plantean (69 medidas), destacar que establece:

- EJE 1. ORENTACION. MEDIDA 11: orientación en las acciones integrales de empleo dirigidas al colectivo joven con discapacidad
- EJE 3 OPORTUNIDADES DE EMPLEO donde todas las medidas se dirigen al fomento del empleo joven de personas con discapacidad o colectivos vulnerables
- EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO. MEDIDA 5, donde se incorpora el "Servicio puente" para personas jóvenes con discapacidad.

Políticas autonómicas y locales de empleo joven

A continuación, se detallan las políticas autonómicas de las 6 CCAA involucradas en el pilotaje de empleo joven que se comentó previamente, Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura y Madrid.

Aragón

- **II Plan de empleabilidad joven aragonés para la mejora de la PAMEJ II 2021-2023¹**

Las partes implicadas en este Plan consideran conveniente que las medidas que se impulsen atiendan a las personas jóvenes de hasta 35 años, porque las dificultades socioeconómicas que han amenazado a los jóvenes en estos últimos años han conducido a retrasar su edad de incorporación al mercado de trabajo casi en una década.

Se ha considerado idóneo que este Plan se conforme de 41 medidas que se han estructurado en tres grandes bloques: las dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes; las orientadas a la formación y el acompañamiento de las personas jóvenes hacia la inserción laboral; y las que persiguen incentivar el fomento del empleo.

¹ Fuente:

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/pamej_ii_2021_2023.pdf

- **Ayudas a la contratación de personas jóvenes desempleadas en 2021**

El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) pone en marcha ayudas para la contratación de personas jóvenes desempleadas e inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil por parte de entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y organizaciones sin ánimo de lucro aragonesas.

El objetivo de esta convocatoria es fomentar la contratación y la adquisición de experiencia laboral de la gente joven en Aragón -uno de los colectivos más afectados por las consecuencias económicas de la pandemia- mediante su participación en proyectos de interés general y social puestos en marcha por las entidades beneficiarias de las ayudas. Los contratos subvencionados deberán tener una duración mínima de seis meses y contemplar una jornada laboral de, al menos, el 50% de una jornada a tiempo completo según el convenio colectivo de referencia.²

- **Normativa reguladora del Sistema Aragonés de Información Joven (SAIJ)**

El SAIJ es una red de Oficinas y Puntos de Información Joven que se distribuyen por todo Aragón con el objetivo de proporcionar información de calidad a todos los jóvenes en el lugar en el que se encuentren.³

- **Programa Operativo de Empleo Juvenil POEJ**

² Fuente: [ORDEN EPE/282/2021, de 25 de marzo, por la que se convocan para el año 2021 las subvenciones reguladas en la Orden EIE/1165/2016, de 6 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, para la contratación de personas jóvenes desempleadas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.](#) (Boletín oficial de Aragón del 06/04/2021, N° 73, 286K)

³ Fuente: [DECRETO 133/2020, de 23 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento que regula la organización y funcionamiento del Sistema Aragonés de Información Joven](#) (Boletín oficial de Aragón número 3, de 7 de enero de 2021).

El Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), aprobado por la Comisión Europea el 12 de diciembre de 2014, tiene como fin último apoyar la reducción de la tasa de desempleo juvenil en España a través de la mejora de las cualificaciones y el fomento de la contratación y el autoempleo de la población joven, todo ello orientado al cumplimiento de los objetivos y las prioridades establecidas en la Estrategia UE 2020.⁴

- **Web INAEM empleo y discapacidad**

<https://inaem.aragon.es/discapacidad-y-empleo>

- **Díptico Fomento del empleo de las personas con discapacidad**

https://inaem.aragon.es/sites/default/files/recursos/discapacidad_web.pdf

- **Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 en Aragón**

Las líneas de financiación del FSE 2014-2020 se están manteniendo en 2021 y 2022.⁵

⁴ Fuentes: <https://inaem.aragon.es/fse-empleo-juvenil-0>

<https://www.aragon.es/-/operaciones-cofinanciadas-por-el-fondo-social-europeo-instituto-aragones-de-servicios-sociales-iass->

⁵ Fuente: [Reglamento \(UE\) 1303/2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al FEDER, FSE, Fondo de Cohesión, FEADER y al FEMP, por el que se establecen disposiciones generales relativas al FEDER, FSE, FONDO DE COHESIÓN y al FEMP, y se deroga el Reglamento 1083/2006](#) (Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) 20/12/2013)

[Reglamento \(UE\) 1304/2013 relativo al FSE y por el que se deroga el Reglamento 1081/2006](#) (DOUE 20/12/2013)

[Reglamento de Ejecución \(UE\) 215/2014 por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento \(UE\) 1303/2013, en lo relativo a las metodologías de apoyo a la lucha contra el cambio climático](#) (DOUE 8/3/2014)

[Reglamento delegado \(UE\) 480/2014 que complementa el Reglamento 1303/2013 por el que se establecen disposiciones generales relativas al FEDER, FSE, FONDO DE COHESIÓN Y FEMP](#) (DOUE 13/5/2014)

[Reglamento de Ejecución \(UE\) 821/2014 de la Comisión de 28 de julio de 2014 por la que se establecen disposiciones del R.1303/2013 en lo que se refiere a las modalidades concretas de transferencia y gestión de las contribuciones del programa](#) (DOUE 29/7/2014)

- **Subvenciones para el programa de empleo con apoyo**

Subvenciones para el programa de empleo con apoyo como para favorecer la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción.

Las personas con discapacidad que, figurando inscritas en las oficinas del Servicio Público de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o contratadas en centros especiales de empleo mediante una relación laboral de carácter especial, sean contratadas por una empresa del mercado ordinario del trabajo, mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- c) Personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

- **Líneas de subvención y Tipos de subvenciones:⁶**

[Orden ESS/1924/2016, de 13 de diciembre, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación 2014-2020 \(Boletín Oficial del Estado \(BOE\) 21/12/2016\)](#)

Fuentes: [Orden EIE/792/2018, de 9 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo](#)

[Orden EPE/841/2022, de 2 de junio, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones previstas en la Orden EIE/792/2018, de 9 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo](#)

1. Por la contratación de preparadores laborales durante el período de desarrollo de los convenios de empleo con apoyo.
 2. Por acciones de prospección y captación de puestos de trabajo, previas a la incorporación a dichos puestos de las personas con discapacidad.
 3. Por costes indirectos.
- **Subvenciones del Programa de la red de integración social de personas con discapacidad (ISPEDIS) financiadas con fondos REACT-UE.**

Convocatoria 2022. Gobierno de Aragón (aragon.es). A través de este trámite, se puede presentar una solicitud para optar a subvenciones del Programa de la Red de Integración Social de Personas con Discapacidad (ISPEDIS).

Estas ayudas, cofinanciadas con fondos europeos, se enmarcan dentro del Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) para Aragón, en el Eje 2 "Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación".

Éstas están dirigidas a entidades sin ánimo de lucro en Aragón, siempre que trabajen en materia de integración de la discapacidad.

Podrán ser beneficiarios/as de las subvenciones objeto de la presente Orden, las **Asociaciones y las Entidades legalmente constituidas sin ánimo de lucro**, con sede y ámbito de actuación en Aragón, integradas en la Red de Integración Social de Personas con Discapacidad (Red ISPEDIS) que desarrollen acciones de integración de la discapacidad dirigidas a personas con discapacidad. Incluye la posibilidad de contratación a PDID a través del programa.

Canarias

- **OPEA garantía juvenil y desde 2022 OPEA colectivos vulnerables.**

Se ofrece la actualización de su demanda de empleo y talleres de mejora de la empleabilidad – entidades colaboradoras del Servicio Canario de Empleo. (Finaliza en junio 2022 pero a finales de año vuelve a comenzar con las nuevas entidades-oficinas).

- **PFAE**

Son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas **desempleadas** sin formación específica en una profesión.

Su objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación.

Durante los 9 u 11 meses de acción formativa, el alumnado-trabajador recibirá formación teórico-práctica al mismo tiempo que se les hará un contrato laboral mediante el cual desarrollarán una obra o servicio de utilidad pública e interés social relacionado con la especialidad del proyecto. En el caso de los jóvenes con discapacidad intelectual no siempre pueden acceder por el nivel de estudios previo que se necesitan o no siempre les atrae la formación y puede que necesite adaptación y/o apoyos por parte de las entidades de Plena inclusión Canarias. ⁷

- **PIIIL/SCE: Colectivos vulnerables**

El objetivo de los itinerarios integrados de inserción laboral es la capacitación social y profesional de los colectivos de difícil inserción para ampliar sus posibilidades de inserción social y laboral, mejorando su competitividad y proporcionando a las personas desempleadas con especiales dificultades el apoyo que necesitan, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuadas que mejoren su capacitación

⁷ Fuente

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_etcote_etcote_pfae

profesional, favoreciendo el acceso al empleo mediante la impartición de Certificados de Profesionalidad entre otras acciones. Esta formación va dirigida a personas desempleadas en situación de desventaja social pertenecientes a las personas con discapacidad entre otros colectivos.⁸

▪ **Experimentales/SCE**

Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo.⁹

▪ **Cámara de comercio- programa PICE**

Programa integral de cualificación y empleo dirigido a:

- Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil-
- Empresas que quieran contratar a jóvenes cualificados.¹⁰

A nivel local

Tenerife

▪ **Programa de prácticas para personas tituladas del Cabildo de Tenerife.**

Programa, que abarcará todo el ámbito insular, consiste en la **realización de prácticas profesionales en el Cabildo Insular de Tenerife** y los interesados e interesadas han de cumplir los siguientes requisitos:

⁸ Fuente

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_formacion_proyectos_itinerarios_insercion

⁹ Fuente:

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_empleo_programa_experimentales

¹⁰ Fuente <https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-integral-de-cualificacion-y-empleo>

- Estar inscrito en el Servicio Canario de Empleo como demandante de empleo o como mejora de empleo.
- No haber transcurrido más de cinco años, o siete en el caso de personas con diversidad funcional, desde la terminación de los estudios.
- Carecer de experiencia profesional relacionada con dicha cualificación ni con la ocupación demandada.
- Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, contemplados en el Programa.
- Estar empadronado en algún municipio de la isla de Tenerife durante un período mínimo de doce (12) meses en los últimos 5 años, con anterioridad a la fecha de publicación de cada convocatoria.
- Aquellos otros requisitos específicos que se exijan según la convocatoria que se realice por cada una de las titulaciones.

Se accede a través de un sondeo desde el Servicio Canario de Empleo. ¹¹

Castilla la Mancha

- **Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas, de contratación de personas jóvenes desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia-financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.**

El objeto del programa es regular el procedimiento de concesión mediante procedimiento de concurrencia simplificada de subvenciones para la contratación de personas jóvenes desempleadas, mediante contratos en

¹¹ Fuente https://www.tenerife.es/portalcabtfe/es/site_content/8-temas/10383-tercera-edicion-del-programa-de-practicas-cabildo-inserta-3

prácticas, en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas.

Los destinatarios del programa son las Corporaciones Locales, o entidades dependientes o vinculadas a una administración local de su ámbito territorial; las empresas y fundaciones públicas pertenecientes al sector público regional.

Las contrataciones deberán realizarse para el desarrollo de las siguientes actividades:

1º. Línea de empleos verdes.

2º. Línea de empleos en competencias digitales.

3º. Línea de empleo general.¹²

- **Decreto 103/2022, de 13 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para favorecer el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes y fomentar la cualificación profesional, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.**

Líneas de subvención:

a) Línea 1. Ayudas para la formalización de contratos de formación en alternancia, siendo el objeto de dichos contratos favorecer la inserción laboral de los jóvenes mediante su cualificación profesional en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en las empresas.

b) Línea 2. Ayudas para la formalización de contratos de formación para la obtención de la práctica profesional, siendo el objeto de dichos contratos

¹² Fuente: <https://clmavanza.castillalamancha.es/plan-clm-avanza/actuaciones/programa-de-primera-experiencia-profesional-en-las-administraciones>

favorecer la obtención por las personas trabajadoras de una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

c) Línea 3. Ayudas para la formalización de contratos de relevo, cuyo objeto es favorecer el relevo generacional en las empresas de Castilla-La Mancha.

d) Línea 4. Ayudas para la transformación en contratos indefinidos de los contratos de formación en alternancia, contratos de formación para la obtención de la práctica profesional y contratos de relevo, y para la contratación indefinida de personas que hubieran finalizado su relación laboral, mediante contratos formativos o de relevo, en la misma empresa o grupo de empresas, en los seis meses anteriores a la contratación indefinida.

Los colectivos destinatarios para las líneas 1, 2 y 3 son:

- Personas jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años en el momento de su contratación, inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que reúnan, en el día natural anterior a la fecha de formalización del contrato, los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, para ser beneficiarias de las medidas o acciones previstas en dicha norma.
- Mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género. A los efectos de este decreto, la situación de violencia de género se acreditará de la forma indicada por el artículo 3.2 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género o mediante informe emitido por profesional especializado, en los términos indicados por el artículo 3 del Decreto 38/2002, de 12 de marzo, para la aplicación de la Ley 5/2001,

de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.

- Personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De conformidad con el artículo 2 de la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha, la acreditación de la situación de discapacidad se realizará mediante resolución de los órganos administrativos que tengan atribuida la competencia para la valoración y calificación del grado de discapacidad.
- Personas en situación de exclusión social. A los efectos de este decreto, son personas en situación de exclusión social aquellas que tengan acreditada dicha situación por los servicios sociales competentes.

Los colectivos destinatarios para la línea 4 son: las transformaciones en contratos indefinidos subvencionables al amparo de la línea 4, deberán formalizarse con personas que estuvieran incluidas en los colectivos de las líneas 1, 2 y 3 en el momento de realizar los contratos de formación en alternancia, contratos de formación para la obtención de la práctica profesional y contratos de relevo que se transformen en contratos indefinidos. Igualmente deberán pertenecer a esos mismos colectivos las personas cuya relación laboral finalice mediante contratos formativos o de relevo, en la misma empresa o grupo de empresas, en los seis meses anteriores a la contratación indefinida.

- **Decreto 112/2022, de 11 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo**

Líneas de subvención:

- a) Línea I. Ayudas para la contratación inicial indefinida y para la transformación en contratos por tiempo indefinido de contratos temporales de personas trabajadoras con discapacidad.
- b) Línea II. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad.
- c) Línea III. Ayudas para la contratación inicial indefinida de personas trabajadoras con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, procedentes de enclaves laborales.
- d) Línea IV. Ayudas destinadas a sufragar los costes salariales y de Seguridad Social del preparador laboral, que vaya a realizar las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, a personas trabajadoras con discapacidad, que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

- **Emplea-T a fondo ++**

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha, a través de la red de Oficinas Emplea, y en colaboración con agencias de colocación, ha puesto en marcha un nuevo programa para la realización de actuaciones de mejora de la empleabilidad y la inserción dirigidas a colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia–Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU, y efectuar la convocatoria para 2021, conocido con el nombre de Emplea-T a fondo ++.

La finalidad de estas actuaciones es mejorar las condiciones de empleabilidad de personas desempleadas que pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables, con el objetivo final de lograr su inserción laboral en el mercado

ordinario de trabajo, mediante la realización de acciones de orientación, información e intermediación laboral por parte de agencias de colocación.

Para participar en programa tienes que pertenecer a uno de los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas de larga duración que hayan participado en un Plan de Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Jóvenes de entre 16 y 29 años que no hayan completado la Educación Secundaria Obligatoria.

A nivel local

Recoger la revisión en el nivel local, si existe documentación interesante que pueda aportar claves.

Ayuntamiento de Albacete

■ Proyecto "Becas para jóvenes con titulación 2022"

El Ayuntamiento de Albacete ha publicado las Convocatorias para la realización de prácticas no laborales de jóvenes con titulación en empresas con centro de trabajo en Albacete.

El objetivo del proyecto es permitir que jóvenes con titulación puedan aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, facilitando de esta forma su inserción laboral en la empresa donde realizan sus prácticas.

El proyecto cuenta con 67 becas, la edad de las personas becadas está entre los 18 y los 29 años, la duración de las prácticas será de 3 meses y 35 horas

semanales, en horario ajustado al centro de trabajo. Las empresas participantes deberán tener algún centro de trabajo en el municipio de Albacete y finalizadas las prácticas asumen un compromiso de inserción laboral en la categoría solicitada en las prácticas, con la modalidad contractual que mejor se ajuste a sus necesidades. El Ayuntamiento corre a cargo del pago de una beca mensual del 80% de IPREM durante el periodo de prácticas, que actualmente asciende a 540,42€, y asume las cotizaciones a la Seguridad Social para cada joven. Los requisitos son:

- Empadronadas en Albacete.
- Inscritos en la Agencia Municipal de Colocación y en el Servicio Público de Empleo.
- Titulación Universitaria o Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior o Certificado de Profesionalidad de nivel 2 o 3.
- Sin experiencia laboral superior a 3 meses en el perfil profesional en el que han titulado.

Ayuntamiento de Campo de Criptana

■ **Plan de Empleo para la contratación de 56 puestos de trabajo (actualizado 28-02-2022)**

Por primera vez este Ayuntamiento incluye en el plan de empleo el siguiente criterio de selección para el baremo de puntuación de los participantes: Solicitante con discapacidad intelectual igual o superior al 33% (siempre que la discapacidad sea compatible con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo, lo cual se deberá acreditar con certificado médico): 3 puntos.

Castilla y León

Normativa y programas en vigor

Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024

<https://castillayleon.ccoo.es/3cf4095df3ed290847b083dcbc2f5518000054.pdf>

Subvenciones para fomentar el empleo por cuenta ajena 2022

https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla66y33/1284332222626/_/_/

Subvenciones para formación

<https://empleo.jcyl.es/web/es/empresas-entidades/subvenciones-para-formacion.html>

NOTA: Los listados que se ofrecen están sometidos a actualización anual por lo que deberán servir exclusivamente a nivel orientativo y revisar convocatoria por convocatoria para analizar su vigencia

- **Programa primera experiencia profesional**

Castilla y León apostarán en 2023 por el empleo joven a través de, entre otras, una importante iniciativa como es el **Programa primera experiencia profesional**, que contará inicialmente con 1,7M€. Su objetivo es la contratación de jóvenes entre 16 y 29 años, por entidades del sector público institucional, o corporaciones locales, y, como novedad de este año 2023, se ampliará a entidades sin ánimo de lucro. ELPEX 2022

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285216186230/Propuesta>

- **Programas mixtos de empleo y formación en empresas**

Además de formar a los destinatarios desempleados, proporciona contratos de trabajo fundamentalmente en el medio rural, y evitando la deslocalización

de los desempleados y generando en su entorno su primera experiencia laboral y formándose en otra profesión.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285202301352/Propuesta>

- **Programa de Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad**

Financiado por el FSE y la iniciativa de empleo juvenil que incluye alguna medida de orientación, intermediación laboral, formación prelaboral y laboral, apoyo en el empleo, procurando las medidas de apoyo y acompañamiento pertinentes.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285194753774/Propuesta>

- **Centros Especiales de Empleo**

Castilla y León fomenta la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo a través de la **financiación de los costes salariales** de los trabajadores con discapacidad.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285142767638/Propuesta>

y un complemento específico para los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285207715163/Propuesta>

- **Autónomos**

El Gobierno Regional hace una apuesta también para el año 2023 en materia de autoempleo entre los jóvenes con una **"TARIFA CERO"** durante los 18 primeros meses de actividad.

A nivel local

Las corporaciones locales juegan un importante papel a la hora de contratación de jóvenes, entre ellos los jóvenes con especiales dificultades. Para ello existen diferentes programas de contratación para la realización de obras y servicios de interés general como el **programa ELTUR** para fomentar el turismo.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285185314947/Propuesta>

- **Programa JOVEL**

Para jóvenes inscritos en el Registro de Garantía Juvenil.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285209921944/Propuesta>

- **Programas ELEX**

Para personas con discapacidad destacan los destinados a entidades locales, como apoyo a la contratación de personas con discapacidad, mediante la realización de obras y servicios de interés general y social.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285190410496/Propuesta>

- **Otros Enlaces de interés:**

Junta de Castilla y León

<https://empleojoven.jcyl.es/web/es/empleo-joven.html>

Diputación de Valladolid

<https://juventud.diputaciondevalladolid.es/presentacion>

Consejo de la Juventud de Castilla y León

<https://www.cjcyl.es/>

Cataluña

A nivel autonómico hay dos marcos interesantes en el ámbito del empleo:

Libro blanco para la formación, ocupación y trabajo de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

<http://www.aeesdincat.cat/wp-content/uploads/2019/06/Llibre-blanc.pdf>

Protocolo marco empleo con apoyo.

DO de les CE L 167/25 <https://actas.cat/wp-content/uploads/2022/03/El-Treball-amb-Suport.-Doc-marc.pdf>

- **Centros especiales de empleo**

Ayudas destinadas al apoyo a la ocupación de trabajadores con discapacidad de características especiales en centros especiales de trabajo. 13

- **Ayudas a la contratación en el mercado ordinario de trabajo**

Destinadas a fomentar la integración de personas en situación de vulnerabilidad.¹⁴

- **Integración laboral de personas con discapacidad en CEE**

¹³ Fuente: [Ajuts destinats al suport a l'ocupació de treballadors amb discapacitat de característiques especials en centres especials de treball. Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)

¹⁴ Fuente: [Ajuts a la contractació en el mercat ordinari de treball per fomentar la integració de persones en situació de vulnerabilitat. Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)

Subvenciones para fomentar la integración laboral de personas con discapacidad a los centros especiales de trabajo. ¹⁵

- **Acompañamiento Especializado**

Subvenciones para el acompañamiento especializado y el soporte sociolaboral de personas con discapacidad de los centros especiales de trabajo (EMS). ¹⁶

- **Buscador de trámites.** ¹⁷

- **Garantía Juvenil**

A nivel **autonómico**, aparecen bonificaciones de garantía juvenil pero no son una ayuda permanente, tienen un tiempo limitado. Algunas de las bonificaciones son las siguientes:

Programas generalistas:

- Noves Oportunitats: Programa financiado por el Servicio de Ocupación de Catalunya y Garantía Juvenil. Dirigido a jóvenes de 16 a 24 años que no trabajan ni estudian.
- Programa Orienta: Servicio de orientación y acompañamiento con el objetivo de mejorar la empleabilidad e inserción de las personas participantes.
- FOAP: Acciones formativas dirigidas a áreas prioritarias.
- SIOAS
- Singulares
- Acompanya
- Formació dual
- Forma i insereix
- Cambra comerç de cada provincia
- Programa Referent Ocupació Juvenil

¹⁵ Fuente [Subvencions per fomentar la integració laboral de persones amb discapacitat als centres especials de treball. Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)

¹⁶ Fuente [Subvencions per a l'acompanyament especialitzat i el suport sociolaboral de persones amb discapacitat dels centres especials de treball \(Equips multidisciplinaris de suport, EMS\). Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)

¹⁷ [Cercador de tràmits. Canal Empresa \(gencat.cat\)](#)

- Programa TLN Mobilicat
- Convocatòria pública d'ocupació Generalitat de Catalunya
- Formació i treball

A nivel local

Lleida:

- **IMO (Insitut Municipal d'Ocupació)**

Llevar a cabo programas dedicados a la inserción laboral de personas jóvenes: Casa d'Oficis, lleidaJove, treball als barris, Aprèn treballant, Explorer, programa MUTP, transició al treball

- **SOAC (Servicio de orientación de ámbito comunitario)**

Barcelona, Mataró:

Los ayuntamientos de Barcelona y Mataró convocan oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual.

C. Madrid

- **Estrategia de Madrid por el Empleo**

Según la Estrategia de Madrid por el Empleo, se considerarán como grupos de personas con protección prioritaria de la presente Estrategia Madrid por el Empleo, las personas con discapacidad y las personas jóvenes entre otras.

A continuación, se detallan algunas medidas que afectan a los jóvenes con discapacidad intelectual de la Comunidad de Madrid:

MEDIDA 6. Incentivos para la contratación indefinida

5.500 euros por la contratación indefinida inicial de personas desempleadas que necesitan una especial atención como “personas jóvenes menores de 30 años”.

Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a las personas jóvenes

Dentro de los programas de fomento de la empleabilidad, merecen especial atención las intervenciones en favor de las personas jóvenes, dada su particular situación en el mercado de trabajo, algo que se ha visto agravado, además, tras la irrupción de la COVID-19, como se recoge en el Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo en España, elaborado en diciembre de 2020 por el Consejo Económico y Social.

En la formación asociada a estos programas se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Los contratos de trabajo estarán vinculados a los convenios colectivos correspondientes y la contratación se orientará a la realización de obras y servicios de interés social.

A futuro, se podrá valorar la extensión de las ayudas al transporte e implementación de ayudas a la conciliación a las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo. Igualmente, se valorará la recuperación de la figura de las Escuelas Taller.

MEDIDA 11. Programa de impulso a la práctica laboral para las personas jóvenes en colaboración con las entidades locales

Se seguirá gestionando, en colaboración con las entidades locales, programas de formación en alternancia con la actividad laboral para favorecer la inserción de las personas jóvenes que llevan un largo periodo fuera del mercado laboral, a través de la práctica laboral, mejorando así su empleabilidad.

Las personas beneficiarias serán personas jóvenes desempleadas de larga duración, con 180 días en desempleo dentro de los 540 días anteriores, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La persona participante suscribirá un contrato laboral a jornada completa en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional; formación transversal; y un servicio específico de orientación laboral y tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

Para intensificar el efecto de este programa se realizarán modificaciones en las Bases Regulatorias, al menos, en:

- La mejora de los contenidos de las acciones formativas, facilitando su impartición en los municipios con mayores dificultades en su ejecución.
- La promoción e impulso de la participación de los pequeños municipios a través de mancomunidades.
- La duración del contrato subvencionable será de, al menos, 9 meses.

MEDIDA 12. Programa para la formación y el empleo de las personas jóvenes desempleadas de larga duración, en colaboración con las entidades locales

Para favorecer la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes se continuará desarrollando el programa de formación en alternancia con la actividad laboral, formándoles en disciplinas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Este programa se gestionará en colaboración con las entidades locales y se fomentará la participación de las mancomunidades al objeto de llegar especialmente a los municipios con menos población y recursos de la Comunidad de Madrid.

Los participantes serán las personas jóvenes menores de 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que, al menos, lleven en desempleo 180 días en los 540 días anteriores.

La finalidad de este programa es la adquisición por los participantes de un Certificado de Profesionalidad en un régimen de alternancia con la actividad

laboral de interés público o social, retribuida en una entidad pública. Además, recibirán un servicio específico de orientación laboral y una tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora a la finalización del periodo de contratación. El periodo máximo subvencionable será de 9 meses y la cuantía de la ayuda se destinará a los costes salariales y a las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y variará en función de la categoría profesional/grupo de cotización de la persona trabajadora. Los costes de la formación se calcularán en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.

MEDIDA 13. Fomento de la empleabilidad de las personas jóvenes sin experiencia laboral o que sean desempleados de larga duración (Programa Mi Primer Empleo-MIPE)

Con el fin de favorecer la primera experiencia laboral y fomentar la posterior contratación indefinida se seguirá incentivando la contratación de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que carezcan de experiencia laboral o sean desempleados de larga duración. Las beneficiarias de esta medida serán personas trabajadoras autónomas, las empresas y las entidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro.

Las personas participantes en el programa serán personas jóvenes menores de 30 años, residentes en la Comunidad de Madrid, que carezcan de experiencia laboral que exceda de 90 días trabajados a lo largo de su vida laboral, que hayan estado inscritas como personas desempleadas demandantes de empleo en una oficina de los servicios públicos de empleo, al menos, 180 días durante los 360 días inmediatamente anteriores a la contratación.

En el caso de esta Medida, se desarrollará una valoración específica de la misma tras el primer año de vigencia de la nueva Estrategia para valorar su continuidad, modificación o supresión.

MEDIDA 14. Impulso de los contratos formativos

Se seguirán impulsando los contratos formativos para las personas jóvenes menores de 30 años inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, ofreciendo o bien una primera práctica laboral adecuada al nivel de estudios o de formación cursados; o bien una cualificación para aquellas que no estén cualificadas, que busquen mejorar su empleabilidad mediante nuevas oportunidades de empleo en otros sectores o completar las cualificaciones que ya poseen.

Por otro lado, se procederá a reorientar estos programas, estudiando la posibilidad de incrementar los incentivos a la contratación por empresas con centro de trabajo en aquellos municipios identificados en la Estrategia para Revitalizar a los Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid.

Además, se estudiará la posibilidad de elevar el periodo subvencionable hasta un máximo de 12 meses en los contratos de formación y aprendizaje, incrementando la subvención

hasta 6.000 euros en el caso de que la persona contratada sea mujer o trans.

MEDIDA 15. Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario

Para el primer año de la nueva Estrategia se propone incluir el refuerzo de las subvenciones por la contratación indefinida de personas jóvenes con discapacidad en los términos siguientes:

– 5.800 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, sumando 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.

– 6.500 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo de acuerdo con normativa estatal, aumentando en 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.

MEDIDA 28. Programa de cualificación para jóvenes. Garantía Juvenil

Los programas de Garantía Juvenil pretenden reducir la tasa de desempleo entre las personas jóvenes, la cual es superior a la tasa general. Por tanto, es necesario acometer medidas que ayuden a las personas jóvenes, que actualmente ni estudian ni trabajan, bien porque han abandonado la formación reglada, bien porque han acabado sus estudios y todavía no han encontrado un empleo, a incorporarse al mercado de trabajo.

Una de las formas de mejorar su acceso a un puesto de trabajo es a través de la formación profesional para el empleo, proporcionándoles una formación que les resulte atractiva, para que no se produzcan abandonos en su itinerario formativo, con el objetivo de conseguir una rápida incorporación al mercado laboral. Con este objetivo se articularán dos programas:

a) Convocatoria dirigida a entidades locales (ayuntamientos y mancomunidades).

Se trabajará conjuntamente con las entidades locales para articular campañas de difusión, reuniones con orientadores escolares, concejalías y organismos relacionados con este colectivo para conseguir atraer a las personas jóvenes hacia la formación para el empleo.

Las entidades locales desarrollarán la formación, bien a través de Certificados de Profesionalidad, bien mediante Especialidades formativas que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas, de acuerdo con las necesidades del entorno productivo de su localidad.

b) Convocatoria dirigida a entidades de formación.

Se seguirá colaborando en este programa con las entidades de formación acreditadas y/o inscritas para impartir formación para el empleo con el objetivo de desarrollar la cualificación de las personas jóvenes desempleadas.

Se incorporarán en este programa itinerarios formativos, configurados para mejorar las competencias para la empleabilidad de las personas jóvenes y la figura de la tutorización, cuya misión será acompañar al alumnado en el programa formativo.

MEDIDA 51. Ayudas a personas emprendedoras que se constituyan por cuenta propia, de manera individual o colectiva.

El importe de las ayudas será de hasta 2.500 euros, con carácter general, y de hasta 3.080 euros, cuando se trate de personas jóvenes, mujeres, personas víctimas del terrorismo o de violencia de género, personas mayores de 45 años, en desempleo de larga duración o con discapacidad. En el caso de las inversiones en inmovilizado, el importe será de hasta 1.500 euros.

MEDIDA 64. Ayudas para el fomento del emprendimiento colectivo

Apoyo a la incorporación de personas socias a las empresas de la economía social.

Se subvencionará la incorporación de la persona socia a la entidad solicitante de la subvención, y parte de la aportación de aquélla al capital social de la cooperativa, sociedad laboral o empresa de inserción a la cual se incorpore, en función de si la solicitud de subvención la realiza la entidad o la persona socia que se incorpora a la misma.

El importe de la subvención será, para las entidades solicitantes, de 5.000 euros por cada persona socia trabajadora o de trabajo incorporada, o 10.000 euros en el caso de personas en desempleo de larga duración, personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 por 100, personas jóvenes

menores de 35 años, o mujeres, con un máximo de cinco personas socias por entidad. En cuanto a las personas socias solicitantes de la subvención, la cuantía será del 50 por 100 de su aportación al capital social de la sociedad a la que se incorpora, hasta un máximo de 3.000 euros. ¹⁸

A nivel local

Estos proyectos se recogen porque admiten específicamente a jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo:

Alcalá de Henares:

Programa Alcalá desarrollo: Portal específico de empleo nivel local (ayto-alcaladehenares.es). Ofrece iniciativas concretas de formación y empleo para jóvenes. Guia-de-ocupaciones-formacion-para-jvenes.pdf (ayto-alcaladehenares.es)

Coslada:

Formación y empleo para jóvenes-Red Joven Coslada

Torrejón de Ardoz

Recursos Municipales para el Empleo

¹⁸ Fuentes <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Jovenes/-Otono-Joven-Cursos-gratuitos-de-capacitacion-curricular/?vgnextfmt=default&vgnextoid=2b219730c719e410VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=3e10b7dd3f7fe410VgnVCM1000000b205a0aRCRD>

<https://www.camaramadrid.es/pice-jovenes>

https://orientador.fundaciontelefonica.com/es?utm_source=comunicacion&utm_medium=boletines&utm_campaign=semana04252022

<https://digitalizateplus.fundae.es/digitalizate/1>

<https://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/programa-emplea-tu-capacidad>

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empleo-discapacidad-colectivos-vulnerables>

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresa-discapacidad-e-insercion>

Rivas Vaciamadrid

Programa de activación profesional para personas jóvenes desempleadas de larga duración.

Extremadura

- **Plan de empleo joven de Extremadura**

El Plan de Empleo Joven de Extremadura 2021-2022, está encuadrado en el Eje 6 Igualdad de Oportunidades del Plan de Empleo de Extremadura 2020-2021 en la medida 6.3 Impulsar el empleo entre las personas jóvenes y alineadas en la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 se tiene como objetivo principal, mejorar el acceso al empleo y la empleabilidad de las personas jóvenes de nuestra región, tanto desempleadas como ocupadas, poniendo a la persona en el centro del proceso y permitiendo que sea la protagonista de su propio proceso de inserción sociolaboral.

Este objetivo se materializa en los cuatro ejes estratégicos con un total de 28 programas, en los que se afrontan los retos de la juventud extremeña y buscan alcanzar la meta de mejorar la empleabilidad y el acceso al empleo de las personas jóvenes de la región.¹⁹

¹⁹ Fuente <https://www.empleajovenextremadura.es/>



■ **Programa Crisol**

El Programa Crisol-formación consiste en el desarrollo de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para la inserción sociolaboral en zonas desfavorecidas de los municipios de actuación del Programa y de una experiencia profesional en empresas privadas de las personas participantes cualificadas.

https://extremaduratrabaja.juntaex.es/formacion_y_empleo_programa_crisol

A nivel local

- **Programa de activación del empleo local (PAEL)**

Subvenciones dirigidas a los Municipios y Entidades Locales Menores de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la creación de empleo.

https://extremaduratrabaja.juntaex.es/ayudas/programa_activacion_empleo_local

- **Programa integral de cualificación y empleo (PICE)**

Mayores de 16 años y menores de 30 años en búsqueda de empleo, se ofrece acompañamiento en el proceso. En la Cámara de Comercio se analizan las necesidades e intereses, para participar en el Plan de Capacitación o en el Plan de Movilidad.

En el Plan de Capacitación se diseña un itinerario a medida considerando los intereses, perfil, grado de cualificación y capacidad con el objetivo de favorecer las posibilidades de inserción laboral.

Además, se puede solicitar una ayuda económica para realizar una movilidad para prácticas o contratos de trabajo.

Las empresas que desean contratar jóvenes cualificados en España cuentan con incentivos en la contratación con ayudas de 4.950,00 € por cada contrato formalizado.

Las empresas con sede europea se pueden beneficiar de acoger a jóvenes en prácticas o mediante contrato de trabajo, las Cámaras de Comercio ayudan a seleccionar los perfiles y ofrecen orientación en el proceso de acogida.²⁰

²⁰ Fuente

<https://www.camarabadajoz.es/es/formacion-y-empleo/tu-espacio-pice/informacion-para-jovenes-pice>

Experiencias identificadas

A continuación, se describen experiencias de nuestro país y de otros países para promover el empleo de personas jóvenes con discapacidad intelectual. Algunas prácticas son específicas para estas personas y otras las incluyen dentro del grupo más amplio de personas con discapacidad intelectual.

Competencias de empleabilidad y calidad de vida

Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo (2021)

Autores/as:

Laborda Molla, Cristiana

Jariot García, Mercé

González Fernández, Henar

Revista Educación XX1.

<https://doi.org/10.5944/educxx1.26570>

Resumen

Este artículo profundiza en la relación entre competencias de empleabilidad y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual leve y moderada que trabajan en un centro especial de empleo, como elemento determinante en su nivel de inclusión socio-comunitaria. No existe relación entre ambas variables. En cuanto a la calidad de vida, los jóvenes muestran mejores niveles de desarrollo personal que los mayores de 45 años y los hombres presentan mejores resultados en las relaciones interpersonales.

Los resultados muestran la necesidad de una acción educativa longitudinal centrada en la persona, iniciada ya en la etapa de escolarización, para promover los dominios de la calidad de vida y que esta continúe a lo largo de la vida. Por otro lado, la formación laboral desarrollada desde los CEE

evidencia buenos resultados en las competencias de las personas participantes en el estudio.

Observaciones

Entre la muestra utilizada en este artículo, se encuentra un porcentaje del 18% de personas jóvenes con discapacidad intelectual entre 21-34 años, quedando reflejados y recogidos sus datos de calidad de vida y competencias de empleabilidad.

Competencias de empleabilidad y calidad de vida en usuarios con discapacidad intelectual leve y moderadas de centros ocupacionales de Cataluña (España) (2021)

Autores/as:

González Fernández, Henar

Laborda Molla, Cristina

Jariot García, Mercé

Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual.

<https://doi.org/10.14201/scero20215214557>

Resumen

El estudio explora la relación entre calidad de vida y competencias de empleabilidad. También se explora la influencia del género, la edad, y el nivel de discapacidad intelectual en ambas variables.

Resultados: (a) Se encontró una correlación entre la edad y dichas competencias, en la cual los más jóvenes obtuvieron puntuaciones más alta, (b) La edad influye en algunos dominios de calidad de vida, (c) el grado de discapacidad resultó ser un factor significativo en el desarrollo de competencias de empleabilidad, así como en algunos dominios de calidad de vida, (d) se subraya el papel crucial de la inserción laboral en el desarrollo personal, así como la necesidad de procedimientos más inclusivos en los servicios de ocupación.

Observaciones

La muestra de este estudio está compuesta por personas con discapacidad intelectual de edades comprendidas entre 20 y 60 años, incluyendo de esta forma a la población joven en su estudio y recogiendo sus datos.

Educación y formación

Evaluación de la pertinencia del título universitario "Todos Somos Campus" dirigido a personas con discapacidad intelectual (2020)

Autores/as:

Belmonte, M^a Luisa

Mirete, Lucia

Galián, Begoña

Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado. Continuación De La Antigua Revista De Escuelas Normales.

<https://doi.org/10.47553/rifop.v34i1.77724>

Resumen

Este título universitario permite que jóvenes con discapacidad intelectual se formen en la Universidad de Murcia y se preparen para conseguir empleo. Supone una formación para la mejora de la autonomía y la inclusión sociolaboral, sin olvidar que también desarrolla la motivación por el aprendizaje y desempeño responsable de tareas, pudiendo afirmar que la Universidad de Murcia apuesta por establecer un sistema de formación inclusivo y de normalización comunitaria.

Impacto de la formación para el empleo en la calidad de vida de jóvenes con discapacidad intelectual (2021)

Autores/as:

Garijo Gertrudix, Sonia

Sánchez Centeno, Irene

González Ruiz, Cruz
Sánchez Rico, Marina
Martorell Cafranga, Almudena

Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual.

<https://doi.org/10.14201/scero20215245165>

Resumen

El programa CAMPVS es un recurso formativo orientado al empleo para jóvenes con discapacidad intelectual. Este trabajo analiza la influencia del proyecto formativo en la calidad de vida de su alumnado, así como sobre cada dimensión que conforman dicho constructo.

El resultado principal es que la calidad de vida de los estudiantes es significativamente mejor después de haber estudiado en CAMPVS, tanto en el índice total de calidad de vida como en cada una de sus dimensiones.

Programas DEMOS: los jóvenes con discapacidad intelectual forman parte de la comunidad universitaria (2019)

Autores/as:

Alcázar Colilla, Javier

Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.

<https://doi.org/10.14422/icade.i106.y2019.005>

Resumen

La ley garantiza a los jóvenes con discapacidad intelectual la educación obligatoria, ya sea por la vía inclusiva o por la vía especial. Pero una vez superada esta, hasta hace poco no existían alternativas formativas que les permitieran seguir estudiando y, especialmente, elegir su vocación. Ante la realidad excluyente de este colectivo, la Universidad Pontificia Comillas puso en marcha hace ya siete años los Programas Formativos DEMOS, centrados en proporcionarles una alta capacitación laboral ajustada a las necesidades del

mercado de trabajo y, lo que es más importante, a poder desarrollar su vocación.

Transition Program from School to Employment in Youths with Intellectual Disability: Evaluation of the Irish Pilot Study E-IDEAS (2021)

Autores/as:

Traina, Ivan

Mannion, Arlene

Leader, Geraldine

Developmental Neurorehabilitation.

<https://doi.org/10.1080/17518423.2021.1941373>

Resumen

El propósito de este piloto fue evaluar la efectividad del plan de estudios E-IDEAS, diseñado específicamente para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual (DI) y destinado a transferir habilidades sociales, de comunicación, vida independiente y empleo.

Los resultados mostraron aumentos en la adquisición de tales habilidades. También se demostraron pruebas de mantenimiento y generalización.

Universidad como entorno de aprendizaje inclusivo. Programa de formación para el empleo y la vida autónoma de alumnado con diversidad funcional cognitiva en la Universidad Pablo De Olavide. En Experiencias pedagógicas e innovación educativa. Aportaciones desde la praxis docente e investigadora **(2018)**.

Autores/as:

Díaz Jiménez, Rosa María

Terrón-Caro, Teresa

Sánchez Márquez, María Inmaculada

Octaedro, Colección universidad.

<http://hdl.handle.net/10433/6411>

<https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/6411>

Resumen

En este documento se expone la experiencia de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla como entorno de aprendizaje inclusivo. En el curso 2017-2018, se desarrolla la I Edición del programa formativo de postgrado denominado "Formación para el empleo y la vida autónoma de las personas con discapacidad intelectual" (FEVIDA). Dicho programa tiene como finalidad proporcionar formación universitaria a jóvenes con diversidad funcional cognitiva y responde a un compromiso para aumentar sus posibilidades de inserción laboral y facilitar experiencias inclusivas en contexto universitario.

University Education for People with Intellectual Disabilities. Evaluation of a Training Experience in Spain (2021)

Autores/as:

Díaz-Jimenez, Rosa M

Terrón-Caro, Teresa

Yerga-Míguez, María Dolores

Janet Finlayson and Stuart Todd.

<https://doi.org/10.3390/disabilities1040027>

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo presentar un programa de formación para el empleo y la inclusión universitaria de jóvenes con discapacidad intelectual en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España, bajo el título "Formación para el empleo y la vida autónoma de las personas con discapacidad intelectual", que se lanzó en el año académico 2017-2018 y ya ha completado cuatro ediciones.

Este trabajo muestra la valoración de los actores fundamentales de esta experiencia durante los 4 años de su desarrollo, y como conclusión, muestra una alta satisfacción general con el programa y el cambio radical observado en

la vida de las personas con discapacidad intelectual después de su paso en la universidad.

Experiencias de acceso al empleo

Experiencia de la Diputación Foral de Bizkaia en la realización de una convocatoria de acceso al funcionario para personas con discapacidad intelectual (2018)

Autores/as:

Vallejo Ilarduya, María José

Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria

Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6748831>

Resumen

El presente artículo describe la metodología y las conclusiones extraídas de la experiencia, que ha tenido en cuenta la especificidad de las personas a las que se dirige, que obliga a la administración a adoptar nuevas formas de actuación, más flexibles y compartidas por las personas afectadas, a lograr el máximo desarrollo en la colaboración interinstitucional y a la participación de aquellas entidades que representan los intereses de las personas afectadas y a un esfuerzo de formación de quienes intervienen en el proceso.

Se ha generado una bolsa de trabajo tanto para nombramientos interinos como para contratos propios, pero que puede ser cedido a otras administraciones vizcínas que quieren empezar este camino. Sin embargo, se necesita mejorar en los contenidos de las pruebas y temarios, y en la asiduidad de la actuación.

Observaciones

Se podría tener en cuenta esta experiencia, ya que no solo afecta a la población adulta con discapacidad intelectual, sino también a la población

joven con discapacidad intelectual, pudiendo ser un primer paso para un posible proceso continuo de mejora para este colectivo en el contexto laboral.

Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study (2020)

Autores/as:

Cassidy Myers, Calor Cox

Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.

<https://doi.org/10.1111/jar.12711>

Resumen

Estudiantes en edad de transición con discapacidades intelectuales participó en un programa de experiencia laboral de verano a corto plazo bajo la tutoría de un preparador laboral.

Los resultados muestran que los estudiantes informaron estar más intrínsecamente motivados y enfocados en el futuro al completar el programa. Señalaron una perspectiva más amplia del significado del empleo. La motivación laboral se ha asociado anteriormente con una participación laboral positiva. Los hallazgos brindan algún apoyo para la evaluación de la motivación laboral en la planificación de la transición de la escuela al trabajo.

Integración laboral y sus factores

Earning a Real Wage: A Statewide Investigation of Young Adults With Intellectual and Developmental Disabilities (2020)

Autores/as:

Grossi, Teresa

Nord, Derek

Andresen, John

Intellectual and Developmental Disabilities.

<https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.264>

Resumen

El empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo ha ganado una mayor atención a través de la legislación, las políticas, la promoción y la práctica. Para los jóvenes en edad de transición, este enfoque tiene como objetivo establecer una trayectoria de mayores resultados de empleo competitivo y una menor dependencia de los trabajos basados en instalaciones con salarios inferiores al mínimo.

Los hallazgos destacan las diferencias entre grupos de edad, incluido que los adultos jóvenes tenían probabilidades significativamente mejores de ganar salarios más altos.

Employment Supports and Outcomes for Persons with Intellectual and/or Developmental Disabilities: a Review of Recent Findings (2020)

Autores/as:

Readhead, Anne

Owen, Frances

Current Developmental Disorders Reports.

<https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Resumen

El propósito de este artículo es examinar la preparación de jóvenes y adultos con discapacidades intelectuales y/o del desarrollo (IDD) para el empleo y los factores personales y organizacionales que apoyan su participación en la fuerza laboral.

La variedad de opciones de empleo está aumentando. Para el éxito laboral es fundamental el ajuste entre el individuo, el entorno laboral y su compromiso con la inclusión con la disponibilidad de un apoyo comunitario más amplio. Las

asociaciones efectivas entre los empleadores y la comunidad/profesionales de la educación pueden establecer un sistema de apoyo que pavimente un camino constructivo hacia el empleo a partir de la escuela secundaria y que conduzca a la educación postsecundaria y la capacitación relacionada con el trabajo.

Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad (2019)

Autores/as:

Martín Anaya, Rubén

Universidad de Salamanca.

<http://hdl.handle.net/10366/141052>

<https://gredos.usal.es/handle/10366/141052>

Resumen

Este proyecto de tesis doctoral pretende tener una foto de la situación de la integración laboral después de analizar las variables y factores asociados a diferentes tipos de empleo, ordinario, protegido y autónomo de las personas con diferentes tipos de discapacidad.

Las conclusiones son (1) las personas con discapacidad en edad laboral representan el 6% de la población en esa edad con un nivel de paro del 26% (9 puntos superior a las personas sin discapacidad), (2) se deben aumentar las oportunidades y posibilidades de empleo mejorando sus capacidades y competencias profesionales y laborales, mediante Bachillerato y/o Formación con Programas de Profesional, Grados y Postgrados.

Observaciones

A pesar de que la presente tesis no hace referencia a que tipo de población constituye la muestra con respecto a la edad y al tipo de discapacidad, las segundas conclusiones extraídas influyen sobre todo a la población joven con discapacidad, incluyendo a jóvenes con discapacidad intelectual, a través de la educación de Bachillerato y las diversas Formaciones de educación.

Importancia y sentido del coaching y la inteligencia emocional en itinerarios para el empleo de personas con discapacidad intelectual (2020)

Autores/as:

Lucas Moreno, María Lorena

Revista de la comunicación e información.

[https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(2\).41-53](https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2).41-53)

Resumen

Este artículo ofrece una introducción a la definición de coaching, pilares básicos, referentes profesionales, y cómo se conectan sus principios (en el contexto de itinerarios para la contratación de personas con discapacidad mental), con una planificación centrada en el individuo y un enfoque metodológico, que utilizan las empresas del sector social para el desarrollo de proyectos de vida y empoderamiento personal este colectivo. Asimismo, se realiza un análisis de la definición de inteligencia emocional y su importancia. Así se enseña en las actividades formativas de contratación de itinerarios como un "puntapié inicial" para formar y capacitar el autoaprendizaje, la autorregulación, la toma de decisiones, y la capacidad de establecer relaciones mutuamente favorables con los demás, en todo tipo de entornos, particularmente los relacionados con el trabajo. Y se da una explicación sobre qué es y qué define un itinerario de trabajo para personas con discapacidad intelectual, los pasos a seguir, contenidos, y objetivos principales, tomando como referente una Entidad Social madrileña que se dedica al bienestar de estas personas y sus familias.

Observaciones

Este artículo no solo se centra en la población adulta con discapacidad intelectual, sino que también tiene en cuenta a la población joven con discapacidad intelectual, recogiendo y destacando datos de esta población en contexto laboral. Por lo cual, sería interesante tener en cuenta los datos recogidos en este artículo para tener una visión más amplia del contexto del

empleo, incluyendo el campo emocional, que podría llegar a influir o afectar a la población joven de este colectivo.

Perspectives on people with intellectual disabilities as business owners (2022)

Autores/as:

Hutchinson, Claire

Lay, Kiri

Alexander, June

Ratchiffle, Julie

Journal of Vocational Rehabilitation.

<https://doi.org/10.3233/jvr-221179>

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar los facilitadores, barreras y resultados de microempresas propiedad de personas con discapacidad intelectual desde varias perspectivas de las partes interesadas.

La conclusión es que la microempresa puede proporcionar a las personas con discapacidad intelectual una vía laboral muy adaptada a sus objetivos, capacidades e intereses. Con un apoyo formal constante, las personas con discapacidad intelectual pueden administrar negocios durante muchos años.

Observaciones

Gracias a este estudio, se ha demostrado que el tópico de la microempresa puede llegar a ser una buena opción laboral y se podría ampliar a la población joven con discapacidad intelectual para conseguir empleo. De esta forma, se podría proporcionar mejoras en este sector laboral para conseguir un aumento del número de trabajadores jóvenes activos con discapacidad intelectual.

Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities (2019)

Autores/as:

Khayatzadeh-Mahani, Akram

Wittevrongel, Krystle

Nicólas, David B.

Zwicker, Jennifer D.

Disability and Rehabilitation.

<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>

Resumen

Los hallazgos indican que las barreras para el empleo de las personas con discapacidades del desarrollo son multifactoriales y las soluciones políticas para abordar estas barreras requieren la participación y colaboración de las partes interesadas en múltiples sectores. Se requiere una colaboración interseccional utilizando un enfoque de todo el gobierno.

Manuales de buenas prácticas y herramientas digitales

Manual de buenas prácticas para la iniciación de empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual (2018)

Autores/as:

Becerra Traver, María Teresa

Dópido Tolosa, Amarro

Sánchez Herrera, Susana

Universidad de Extremadura, Servicios de Publicaciones.

<http://hdl.handle.net/10662/7037>

<https://dehesa.unex.es/handle/10662/7037>

Resumen

Dichas prácticas ofrecen a sus destinatarios la posibilidad de profundizar, de forma sencilla y práctica, en el Empleo ordinario con Apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual.

En los años noventa, el empleo con apoyo pone el acento en las potencialidades y necesidades de las personas con discapacidad y empieza a cobrar importancia la promoción de apoyos naturales y la formación de asociaciones con grupos de interés.

Observaciones

Este documento no se enfoca en un rango de edad determinado, pudiendo ampliar y tener en cuenta las pautas de este manual para la población joven con discapacidad intelectual en el contexto laboral.

Uso y presencia de las tecnologías en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis (2021)

Autores/as:

Hernández Sánchez, Brizeida

Sánchez García, José Carlos

González Cedeño, Greisy

Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2021.n1.v1.2050>

Resumen

El objetivo de esta investigación identificó la presencia y utilidad de las herramientas digitales en las personas con discapacidad y del desarrollo (DID), se buscó conocer qué herramientas les darían ventajas, que herramientas necesitan para trabajar; además, se identificó las necesidades de formación. Los primeros resultados expresan que 57,5% han tenido alguna experiencia laboral y 42,4% no tiene ninguna relación con el empleo.

Observaciones

Aunque en esta investigación no se aporta ninguna información sobre las edades de los sujetos de la muestra, hoy en día, es importante el uso y la presencia de la tecnología a través de las herramientas digitales. Dicha

importancia es mayor en lo que respecta a la población joven, ya que vivimos en una época, cada vez mayor, de digitalización manejando diversas herramientas tecnológicas para desenvolvernó e interactuar con el medio social y laboral.

Retos y prototipos

Durante 2022, se ha utilizado la metodología de Design Thinking,²¹ para diseñar proyectos innovadores para el reto inicial ¿Cómo generamos iniciativas innovadoras para mejorar el acceso al empleo de las personas jóvenes?

Dentro de esta metodología, el proceso de trabajo implica definir un reto para posteriormente generar una serie de ideas, de estas ideas se eligen 1 o 2 sobre las que luego se generará el prototipo.

Una de las cuestiones principales, ha sido el contar con equipos diversos y para ello se han seguido herramientas de coproducción. Una de las herramientas empleadas, ha sido la de diseñar los equipos que iban a liderar el proyecto en base a cualidades que eran necesarias para desarrollar proyectos innovadores y no tanto centrándonos en conocimientos técnicos específicos. A continuación, se muestra un mapa con las cualidades que se han recogido en los equipos.



Los equipos han ido empleando las herramientas que se facilitan desde el Design Thinking para llegar a la elaboración de retos y prototipos.

²¹ Para conocer más sobre la metodología de Design Thinking se puede visitar la página web www.designthinking.es esta metodología facilita un proceso para generar proyectos innovadores, independientemente del ámbito de trabajo en el que se vaya a diseñar el proyecto.

A continuación, se describen los retos identificados por las entidades participando en el pilotaje.

Retos

ARAGÓN

ASOCIACIÓN UTRILLO

¿Cómo podríamos hacer que las empresas tengan más información porque en muchos casos nos encontramos con desinformación y desconocimiento de la discapacidad intelectual?

CANARIAS

APANATE

¿Cómo podríamos hacer que las herramientas y estrategias que se utilizan en los procesos de acceso al empleo para las personas con TEA se simplifiquen?

OROBAL

¿Cómo podríamos hacer que los jóvenes con discapacidad intelectual mejoren sus condiciones de acceso al mercado laboral?

CASTILLA LA MANCHA:

ASPRONA

¿Cómo podemos hacer que todos los profesionales del centro ocupacional y capacitación de ASPRONA que apoyan al empleo trabajen en red para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo aumenten sus posibilidades laborales?

APANAS

¿Cómo podríamos hacer que las personas jóvenes con discapacidad intelectual de los municipios de Alcázar de San Juan y Campo de Criptana tuvieran más oportunidades para acceder a un empleo personalizado en una empresa

ordinaria en poblaciones cercanas para sentirse autorrealizados como ciudadanas de pleno derecho?

CATALUÑA:

F. ASPROS

¿Cómo podríamos hacer que las personas jóvenes con discapacidad intelectual encontrasen una manera de conseguir un itinerario personalizado para su orientación laboral en un contexto ordinario?

F. ILERSIS

¿Cómo podríamos hacer que las empresas conozcan la capacidad de las personas con diversidad y conozcan los recursos y herramientas para la contratación?

F. MARESME

¿Cómo podríamos hacer que las empresas del Maresme den más oportunidades laborales a las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo?

F. XERA

¿Cómo podríamos hacer ver a las empresas, que trabajar en estos proyectos, es necesario y no solo es una mejora empresarial, si no que va más allá de la mejora social?

C. MADRID

ADISLI

¿Cómo podríamos hacer que los jóvenes con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite de ADISLI puedan realizar prácticas externas y funcionales acordes a sus preferencias laborales, en empresas ordinarias, para conseguir empleos estables y satisfactorios para ellos?

DOWN MADRID

¿Cómo podríamos hacer que las personas jóvenes con discapacidad intelectual del servicio de empleo de Down Madrid encontrasen una manera de ajustar sus expectativas en torno al empleo en empresa ordinaria para conseguir inserciones laborales de éxito?

APROCOR

¿Cómo podríamos hacer que las PDID jóvenes de la Fundación Aprocor, encontrasen una manera de hacer prácticas en empresas para que tengan experiencias y adquieran habilidades laborales?

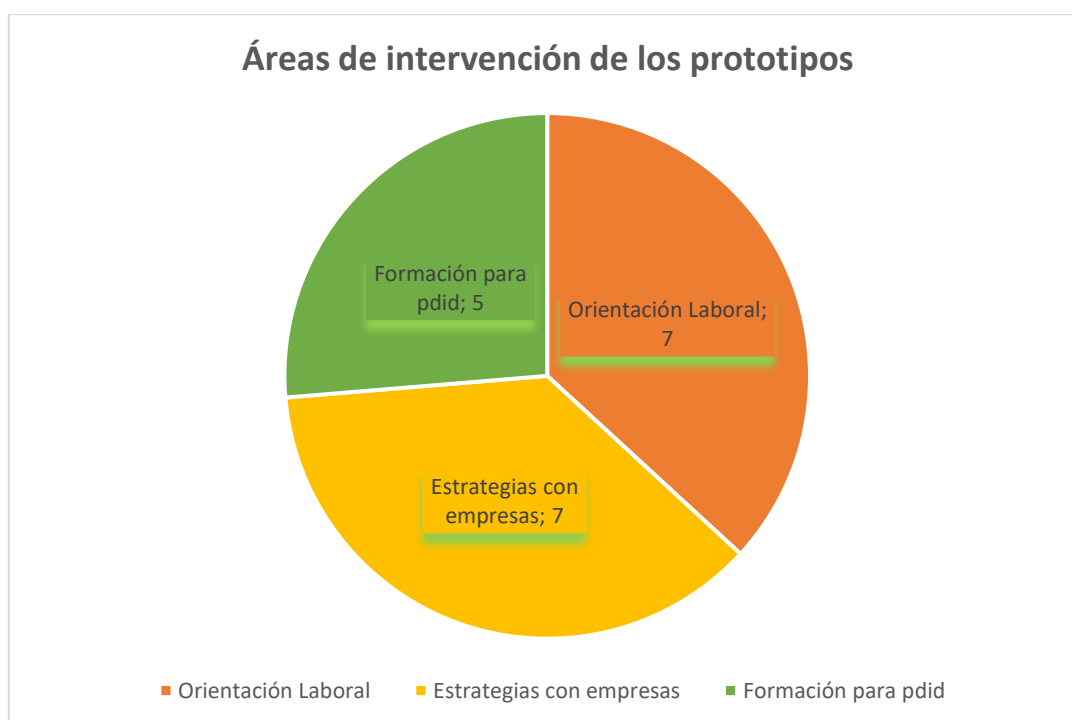
EXTREMADURA

AEXPAINBA

¿Cómo podríamos hacer que los servicios públicos de empleo recibieran una mayor formación y adaptación de recursos para que las personas con discapacidad intelectual accedieran a mayores oportunidades laborales?

Prototipos

A modo de resumen, en este gráfico se pueden ver las tres áreas de intervención principales en las que se centran los prototipos.



ARAGÓN

ASOCIACIÓN UTRILLO

Realizar un documento con que se pueda realizar sensibilizaciones a empresas ordinarias para la contratación de personas con discapacidad intelectual y posibles micro experiencias laborales. Las sensibilizaciones serán realizadas por las personas con discapacidad.

CANARIAS

APANATE

Se trata de adaptar y hacer accesibles las herramientas y estrategias que existen para que las personas con TEA puedan acceder al mundo laboral. Se centra en mejorar los procesos de orientación laboral y en la formación hacia las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Se pretenden mejorar herramientas e instrumentos de orientación adaptándolos a la persona con lectura fácil, pictogramas...

OROBAL

Sensibilizar por medio de creación de materiales para hacer una campaña publicitaria sobre el empleo para personas con discapacidad intelectual en nuestro entorno. Y generar y crear puestos de trabajo de corta duración en festivales de danza, música, teatro... de la isla donde las personas con discapacidad intelectual que nunca han accedido a un puesto de trabajo puedan tener un acceso real y, como profesionales.

CASTILLA LA MANCHA:

APANAS

Sensibilizar a empresas de la zona rural en la que se ubica la entidad, mediante la puesta en marcha de un encuentro de empresarios en el que se ofrezca información acerca de las bonificaciones que pueden recibir por la contratación de personas con DI, se ensalce la figura de aquellos/as empresarios/as que ya cuentan con personas con discapacidad intelectual entre su plantilla y relaten su

experiencia y se facilite información sobre la figura del preparador/a laboral como persona de apoyo en el caso de contratación de una persona con discapacidad intelectual desde la entidad.

CATALUÑA:

F. ASPROS

Metodología centrada en descubrir las habilidades e intereses de la persona con discapacidad intelectual a través de actividades nuevas en contextos ordinarios.

Esta metodología también permitirá a la persona participar activamente en la comunidad, conocer los recursos de su entorno y fomentar su capital social. Es una oportunidad para acompañar a las personas a descubrir sus potencialidades y poder hacer un itinerario personalizado para su orientación laboral.

F. ILERSIS

Creación de un servicio que permita a las empresas acceder a un espacio de información, atención y asesoramiento para la contratación de jóvenes con diversidad funcional. Este servicio se encontrará dentro de las instalaciones de la entidad.

Se realizarán, dentro del servicio, sesiones grupales con los jóvenes en las que se trabajarán diferentes competencias transversales asociadas al mercado laboral y la mejora de la empleabilidad.

F. MARESME

Principalmente se busca mejorar las herramientas de prospección a las empresas mejorando la sensibilización y calidad y cantidad de las empresas colaboradoras. Para ello se planifica una campaña de sensibilización a empresas del entorno de la Fundación, en la que las personas jóvenes con discapacidad intelectual de la entidad participarán de manera activa.

C. MADRID

ADISLI

Elaborar cuestionarios para analizar preferencias laborales.

Realizar formaciones acordes a los intereses de las personas.

Impartir sesiones de sensibilización en empresas.

Informar a las familias para que participen en el proyecto.

Crear un catálogo de prácticas.

Elaborar narrativas con resultados tras las prácticas y difusión en redes sociales de las mismas.

APROCOR

Utilizar LinkedIn para mejorar la búsqueda de relaciones con empresas.

DOWN MADRID

Puesta en marcha de puntos de encuentro mensuales de participantes con discapacidad intelectual y empresas que proporcionen información y vivencias ajustadas sobre las ofertas y condiciones de empleo actual.

EXTREMADURA

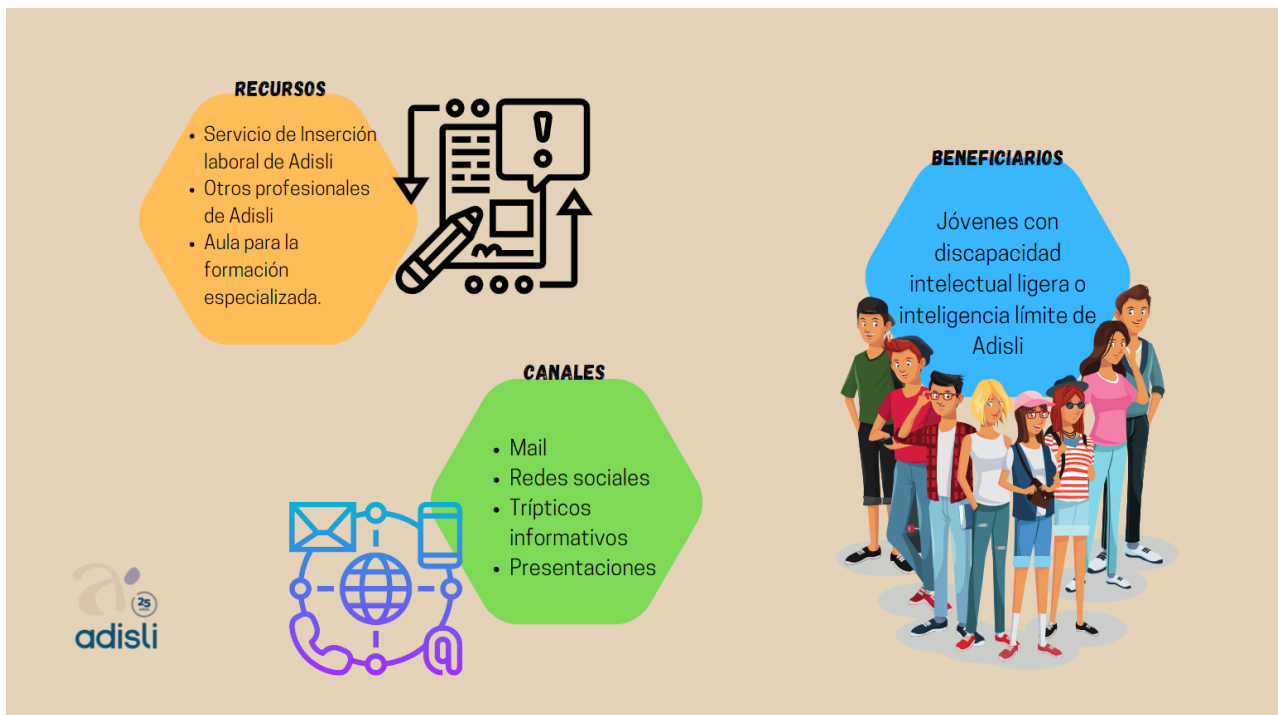
AEXPAINBA

Sensibilización y formación de técnicos y prospectores públicos para la mejora del servicio de empleo público, así como adaptación de herramientas y recursos específicos para personas con Discapacidad intelectual.

Anexo Prototipos

A continuación, se comparten algunos ejemplos de los prototipos elaborados.

ADISLI



AEXPAINBA

Presentación con el proceso seguido y prototipo

<https://view.genial.ly/637663ef26538c0010e43230>

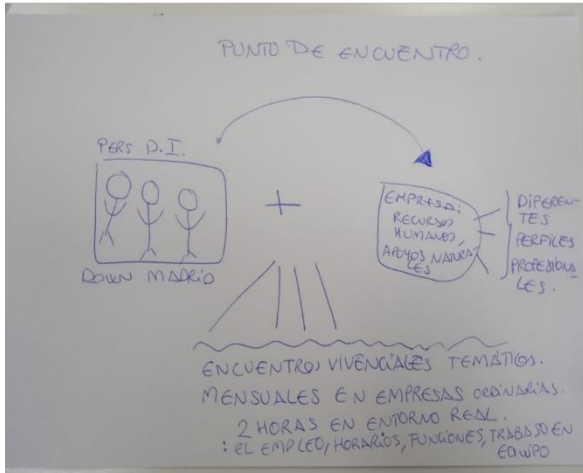
Una de las diapositivas de la presentación...



ASPANAS



Down Madrid



Fundación Maresme

Salir con los jóvenes con DI a sensibilizar a las empresas y crear así nuevas oportunidades

- 1 **Reunión equipo para definir acciones**
- 2 **Preparar a los jóvenes para poder concienciar a las empresas**
- 3 **Trabajar en los materiales físicos**
- 4 **Acabar de preparar la campaña jóvenes + profesionales**
- 5 **Salir con los jóvenes a la calle a intervenir con las empresas**
- 6 **Recoger resultados de la campaña**



www.plenainclusion.org

