



Lectura fácil

Mi talento para la diversidad

Guía para empresas y administraciones

| Plena inclusión

Guía elaborada dentro del proyecto europeo

'Mi talento para la diversidad' (My talents for diversity')

Coordina: Silvia Muñoz.

Fecha: 7 de agosto de 2020.

Edita: Plena inclusión España.

Madrid. 2020.

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



Este proyecto está financiado por el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (2014-2020)

Índice

Palabras que es importante conocer.....	5
Gestión de la diversidad	6
Apoyos	6
Accesibilidad cognitiva.....	6
Apoyos naturales.....	7
Ajustes razonables.....	8
Accesibilidad universal.....	8
Discapacidad intelectual	8
Empleo con apoyo	10
Empleo personalizado	10
Lectura fácil.....	11
Organización inclusiva	12
Preparador laboral	12
Pictograma	12
Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación	13
Talento	13
Para qué sirve esta guía.....	13
3 documentos importantes.....	14
¿A quién va dirigida esta guía?	18
¿En qué consiste el proyecto?	19
¿Por qué no hay suficiente diversidad?.....	21
Beneficios de la gestión de la diversidad.....	23
¿Cómo crean organizaciones inclusivas?.....	27
Accesibilidad y diseño para todas las personas	27

2 historias de talentos	28
Aumentan la motivación	29
Faltan menos al trabajo	30
Buenas para tareas repetitivas.....	30
El plan para la gestión de la diversidad	32
Punto 1. Definir perfiles profesionales flexibles	34
Punto 2. Al contratar, cómo favorecer la diversidad	39
Punto 3. Formar al inicio	41
Punto 4. Apoyar de manera formal o externa	42
Punto 5. Apoyo natural	44
Punto 6. Mantener el puesto de trabajo.....	45
Punto 7. Lograr la promoción interna	47
Punto 8. Hacer ajustes razonables.....	48
Punto 9. Pensar el papel de la familia	52
Otros recursos de interés.....	54
Bibliografía	56
Publicaciones recomendadas	59

| Palabras que es importante conocer

Estas son palabras que es importante conocer para entender esta guía.

También nos parecen importantes que las conozca cualquier empresa u organización que quiera gestionar su diversidad.

Sobre todo, si tiene interés en tener en cuenta a las personas con discapacidad intelectual.

Esta guía está escrita en Lectura fácil.

La Lectura fácil ayuda a las personas con problemas para entender lo que leen.

Las personas con discapacidad intelectual

Pueden tener problemas para entender lo que leen.

Queremos que todo el mundo sepa que es la Lectura fácil.

Gestión de la diversidad

Todas las personas tienen diferencias y también similitudes, es decir, cosas en las que se parecen.

Se trata de aprovechar eso como punto positivo en una organización o empresa.

La diversidad le da valor.

Definición de: Manual europeo diversity. 2007.

Apoyos

Planes y recursos para mejorar el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona.

Definición de: AAIDD, 2010.

Ahora explicamos algunos apoyos que benefician sobre todo a las personas con discapacidad intelectual en el mundo del empleo.

Accesibilidad cognitiva

Característica que tienen las cosas, los espacios o los textos que hace que los entiendan todas las personas.

Definición de: Diccionario fácil. 2020.

En el empleo, un ejemplo de apoyo en una oficina que mejora la accesibilidad cognitiva es tener un manual fácil de entender de la impresora.

Apoyos naturales

Son los apoyos que existen de forma natural en el trabajo en una empresa o en una organización.

Puede ser un plan, recurso o la relación entre personas.

Los apoyos naturales también pueden ser los equipos e instrumentos que usamos y los **procedimientos**.

Los apoyos naturales son un elemento básico del empleo con apoyo.

Definición de: Jordán de Urries. 2003.

Procedimiento

Manual que explica
Cómo se hace algo
paso por paso

Ajustes razonables

Cambios y adaptaciones necesarias y adecuadas para el caso particular de una persona.

Esos ajustes **no** son una carga demasiado grande para la organización o la empresa.

Sirven para que las personas con discapacidad puedan tener igualdad de condiciones que el resto de personas.

Definición de: Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. 2006.

Accesibilidad universal

Característica de un lugar, un producto o una información con uso o acceso para todo el mundo.

Definición: Diccionario fácil. 2019.

Discapacidad intelectual

Limitación que tiene una persona para entender las cosas

y también para comportarse.

Por ejemplo: le cuesta entender palabras,
relacionarse con otras personas
o hacer actividades como cocinar.

Esta discapacidad surge antes de los 18 años.

Definición de: AAIDD, 2010.

Enlaces:

- [Vídeo corto: ¿Qué es la discapacidad intelectual?](#)
- [Vídeo con una charla larga sobre la discapacidad intelectual.](#)

Diseño universal

Forma de diseño que crea productos o espacios
de fácil acceso a la gran mayoría de las personas.

Definición: Diccionario fácil. 2019.

También se conoce como diseño para todas las personas.

Ejemplo: crear un plan de negocio en una empresa
que tenga en cuenta
que las personas con discapacidad intelectual
son sus clientes y también pueden trabajar en ella.

Empleo con apoyo

Trabajo de una persona con discapacidad que cuenta con un apoyo continuo de un preparador laboral para que tenga éxito.

Es un empleo con sueldo en cualquier empresa u organización.

El servicio es útil para las personas con discapacidad y para las empresas que les contratan.

El servicio es gratuito y con la confianza de que cuidarán los datos privados y personales.

El empleo con apoyo asegura un trabajo coordinado con la empresa o la organización que contrata a la persona con discapacidad.

Definición de: Euse, 2010.

Empleo personalizado

Es un empleo con apoyo para personas a las que más les cuesta tener trabajo.

Por ejemplo: personas a las que les cuesta comunicarse.

El puesto de trabajo **no** existe,
se inventa para esa persona
pero siempre aporta valor a la empresa
o a la organización que le contrata.

Tiene una metodología propia de trabajo, es decir,
una forma de hacer las cosas muy concreta.

Por ejemplo: se basa en un buen conocimiento de la comunidad,
es decir, del barrio y de las personas que rodean
a la empresa o la organización.

Lectura fácil

Forma de hacer los documentos más fáciles de entender
a las personas a las que les cuesta leer o comprender.

Definición de: Plena inclusión, 2019.

La lectura fácil **no** solo afecta a los textos.

También tiene que ver con las imágenes y el diseño.

Desde el año 2019, existe una norma UNE que explica en que
consiste la lectura fácil y como se debe realizar.

Organización inclusiva

Es una empresa, asociación o administración que incluye a cualquiera sin importar su origen, su profesión, su situación económica, sus ideas o su discapacidad.

Preparador laboral

Persona que apoya a personas con discapacidad a encontrar y mantener un puesto de trabajo a través de un servicio de empleo con apoyo.

Pictograma

Dibujo que representa una palabra o una idea. Estos dibujos forman parte de un lenguaje. Algunas personas tienen dificultades para comunicarse y utilizan un lenguaje hecho con pictogramas.

Definición: Diccionario fácil. 2019.

Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación

Son los sistemas de comunicación que ayudan a superar las dificultades de las personas para comprender textos. Utilizan símbolos, gestos, fotografías o dibujos para ayudar a entender las cosas.

También se les conoce como SAAC.

Talento

Persona que tiene capacidades especiales para algo
Ejemplos: Marta tiene mucho talento para organizar jornadas y encuentros.
Sonia tiene mucho talento para hablar en público.

Para qué sirve esta guía

Con esta guía, queremos explicar cómo las organizaciones públicas y privadas pueden caminar hacia la gestión de la diversidad. A veces, se contrata solo al mismo tipo de personas y **no** hay diversidad en las empresas.

La gestión de la diversidad trata de que haya personas muy diversas en los trabajos.

Por ejemplo: desde personas **transexuales** a personas con discapacidad.

Transexual

Persona que es del sexo contrario al que le asignaron al nacer.

La gestión de la diversidad intenta aprender a aprovechar esa diversidad para mejorar el trabajo y la empresa.

En esta guía, hablaremos de la gestión de la diversidad que tiene en cuenta a las personas con discapacidad intelectual.

3 documentos importantes

En este tema, es importante conocer estos documentos:

1. Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
3. Pilar Social Europeo.

Ahora explicamos cada uno.

Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad

Es del año 2006.

Se hizo porque, aunque ya existía una declaración universal de derechos humanos, muchos de los derechos de las personas con discapacidad **no** se cumplían.

Los países que firman la Convención se comprometen a incluir lo que dice en sus leyes. España ha firmado la Convención.

La Convención se divide en artículos. Para esta guía, nos interesa el artículo 27.

El artículo 27 es sobre el trabajo y el empleo. Dice que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida con el trabajo que elijan.

A veces, las personas con discapacidad solo trabajan con otras personas con discapacidad. Es decir, están separadas de las personas sin discapacidad.

Pero la convención dice que tienen derecho a estar en trabajos abiertos, inclusivos y accesibles con personas con y sin discapacidad.

Los países que firman la Convención tienen que proteger este derecho.

Los países que firman la Convención también deben asegurar que las personas con discapacidad **no** sean esclavas ni trabajen a la fuerza.

Enlaces:

- [Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad](#). Documento original.
- [Convención en lectura fácil](#).
- [Países que han firmado la Convención](#). Página en inglés.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Son metas que deben cumplir los gobiernos para acabar con la pobreza.

Son 17 y se deben cumplir antes del año 2030.

El objetivo 8 habla del trabajo decente.

En el punto 5 de este objetivo se pone esta meta:

De aquí a 2030,
lograr el empleo pleno y productivo

y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de sueldo por trabajo de igual valor.

Pilar Social Europeo

Es un documento que pretende dar a las personas derechos nuevos que funcionen mejor.

Tiene 20 principios.

El principio 3 habla de la igualdad de oportunidades.

Entre otras cosas,

dice que todas las personas tienen derecho al empleo.

Sin importar su sexo, religión, edad o discapacidad.

Además dice que debe lucharse por la igualdad de oportunidades sobre todo en los grupos de personas que tienen más dificultades.

Como las personas con discapacidad.

El principio 17 habla de la inclusión de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad

tienen derecho a una ayuda.

Es un dinero que les ayude a tener una vida digna.

También tienen derecho a tener servicios que les permitan a tener trabajo y a participar en la sociedad.

También tiene derecho a que el entorno de trabajo esté adaptado a sus necesidades.

¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía está escrita en lectura fácil.

Es una guía va dirigida a:

- Las personas con discapacidad intelectual.
- A sus familiares.
- A las organizaciones del tercer sector que les prestan apoyos.
- A los sindicatos.
- Organizaciones públicas y privadas como empresas y ayuntamientos.

Hay muchas guías y recursos para hacer la gestión de la diversidad.

Muchos se llaman Carta de la Diversidad.

Es más conocido por las palabras en inglés Diversity Charter.

Estas guías incluyen planes para la gestión de la diversidad, para la formación y formas de medir la diversidad en la empresa.

La guía Mi talento para la diversidad ofrece información específica sobre las personas con discapacidad intelectual.

A menudo, estas personas tienen menos oportunidades de conseguir trabajo.

Pero también pueden aportar mucho: creatividad, innovación y otros talentos.

¿En qué consiste el proyecto?

Esta guía es parte del proyecto europeo Mi talento para la diversidad.

El proyecto tiene como objetivo o meta impulsar la gestión de la diversidad de las empresas, administraciones públicas y organizaciones como asociaciones y fundaciones.

El proyecto pone especial atención en las personas con discapacidad intelectual. Las entidades y las empresas pueden descubrir

muchos talentos en ellas.

El proyecto Mi talento para la diversidad va a tener varios resultados:

- Lista en internet de buenas prácticas en la gestión de la diversidad cuando se contrata a personas con discapacidad intelectual.
- Artículo de investigación sobre el empleo de las personas con discapacidad intelectual en el mercado ordinario.
La investigación se ha hecho con entrevistas, testimonios, experiencias y un cuestionario en internet.
El documento de la investigación presenta buenas prácticas y lecciones aprendidas.
También da consejos a las empresas.
- Guía para empresas sobre la gestión de la diversidad cuando se contrata a personas con discapacidad intelectual.
- Videos sobre experiencias.
- Materiales formativos para empresas sobre este tema.

- Encuentros para compartir experiencias.
- Cursos y formaciones a empresas, administraciones públicas y organizaciones sobre gestión de la diversidad con especial atención en la discapacidad intelectual.

¿Por qué no hay suficiente diversidad?

En muchas empresas y organizaciones **no** hay suficiente diversidad.

Por ejemplo: **no** contratan a personas con discapacidad intelectual.

Casi la mitad de las empresas, **no** cuenta con políticas sobre Igualdad y Diversidad. Esas políticas son normas que ayudan a aumentar y gestionar la diversidad.

Cuando les preguntan por qué **no** tienen estas políticas, algunas empresas dicen estos motivos:

- “No tenemos suficientes empleados”.
Esto lo decía el 4 de cada 10 empresas. El 40%.
- “Nunca lo hemos pensado”.
Este motivo lo decía 1 de cada 3 empresas. El 31%.

- “No pensamos que sea necesario”.
Este motivo lo decía 1 de cada 3 empresas. El 29%.

Estos datos vienen en la investigación que realizó en 2008 el Panel de Prueba de Negocios Europeos. Su nombre en inglés es European Business Test Panel.

Como vemos, mucha gente piensa que la gestión de la diversidad solo es necesaria para grandes empresas con muchas personas trabajando en ellas.

También queda claro que hay muchas empresas que **no** conocen bien la gestión de la diversidad.

Solo 1 de cada 10 empresas piensa que tener diversidad les da ventaja.

Las empresas también quieren pruebas de que la gestión de la diversidad funciona.

Las empresas también querían:

- Saber cómo medir los resultados.
- Conocer buenas prácticas.
- Tener formación y cursos sobre el tema.

El proyecto Mi talento para la diversidad

intenta responder a estas peticiones.

Pensamos que puede ser útil para muchas organizaciones.

A continuación, vamos a responder a estas preguntas:

- ¿Cuáles son los beneficios de la gestión de la diversidad?
- ¿Cómo pueden contribuir las personas trabajadoras con discapacidad intelectual a que las organizaciones sean inclusivas?
- ¿Cómo garantizar que los empleadores y los empleados acogen de forma positiva a los trabajadores con discapacidad intelectual?

Beneficios de la gestión de la diversidad

Vamos a presentar una tabla

en la que se compara la siguiente información:

- Columna izquierda: beneficios en general de la gestión de la diversidad para las empresas.
- Columna derecha: confirmación de si esos beneficios se encuentran también al contratar a personas con discapacidad intelectual.

Beneficios de la gestión de la diversidad	Beneficios de la gestión de la diversidad con personas con discapacidad intelectual
<p>La cultura y los hábitos de la empresa cambian.</p> <p>Mejora su organización.</p> <p>También mejora la forma de liderar la empresa porque las personas tienen más sensibilidad.</p> <p>Hay más comunicación interna.</p> <p>Cambian las normas.</p> <p>Hay menos cambios de trabajadores.</p>	<p>También hay menos cambios de trabajadores con discapacidad intelectual.</p> <p>Son más fieles a la empresa.</p> <p>Se consigue un mejor lugar de trabajo y ambiente de trabajo.</p> <p>Se hacen más sencillas las tareas y las normas.</p> <p>Estos cambios pueden ser buenos para todos los trabajadores.</p>
<p>Las empresas cuentan con trabajadores más diversos.</p> <p>Eso hace que las empresas conozcan mejor a sus clientes, que también son diversos.</p> <p>Así, la empresa puede adaptarse mejor a lo que piden sus clientes y mejorar sus servicios.</p> <p>También es más sencillo llegar a nuevos mercados. Es decir, encontrar nuevos clientes o nuevos productos o servicios que hacer.</p>	<p>Se calcula que 1 de cada 100 personas en el mundo tiene discapacidad intelectual.</p> <p>Se atrae a perfiles más variados e interesantes.</p>

Beneficios de la gestión de la diversidad	Beneficios de la gestión de la diversidad con personas con discapacidad intelectual
<p>Consigue más oportunidades. Mejora el conocimiento del mercado y puede ofrecer cosas más adecuadas para cada persona.</p> <p>Los clientes y las clientas están más contentos.</p> <p>Aumenta el boca a boca. Significa que unos clientes cuentan a otros lo contentos que están con esa empresa.</p>	<p>La accesibilidad cognitiva es un nuevo mercado a desarrollar.</p> <p>Con ella, las empresas pueden crear nuevos servicios y productos y tener nuevos clientes.</p>
<p>La empresa recibe más reconocimientos y mejora su imagen.</p> <p>También mejora su relación con la comunidad.</p>	<p>El orgullo de conseguir un trabajo, les hace ser grandes embajadores, de la empresa que les contrata.</p>
<p>Se mejora la creatividad e innovación.</p>	<p>La tolerancia entre los trabajadores crece.</p> <p>Su autenticidad se puede ver reflejada en el resto de la organización.</p> <p>Una visión diferente de las cosas puede recibirse como un soplo de aire fresco.</p>

Se cumplen las leyes.	Se cumplen las leyes.
-----------------------	-----------------------

La información de la columna de la izquierda se ha recogido de 2 manuales: Keil de 2007 y European Business Panel de 2008.

La información de la columna de la derecha es la que hemos conseguido a través de la investigación realizada en nuestro proyecto Mi talento para la diversidad. También gracias a una investigación realizada por Plena inclusión en 2018.

Este punto se completará cuando tengamos los resultados de la investigación.

¿Cómo crean organizaciones inclusivas?

Las personas con discapacidad intelectual contribuyen a que las organizaciones sean inclusivas.

Vamos a contar varias ideas sobre cómo logran esto:

- Accesibilidad y diseño para todas las personas.
- 2 historias de talentos.
- Aumentan la motivación.
- Faltan menos al trabajo.
- Buenas para tareas repetitivas.

Accesibilidad y diseño para todas las personas

Es importante recordar que cada persona con discapacidad intelectual tiene talentos y habilidades.

Por eso, puede contribuir de un modo único en la organización en la que trabaja.

Hay algunas cuestiones que tenemos que trabajar para poder disfrutar de esos talentos, para gestionar bien la diversidad y tener en cuenta a las personas con discapacidad intelectual.

Dos de ellas son la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas. Con ambas cosas, se crean soluciones que benefician a todas las personas con o sin discapacidad.

Por ejemplo: una ley en lectura fácil es útil para cualquier persona de la empresa que **no** tiene formación en leyes.

2 historias de talentos

También conocemos experiencias y anécdotas que muestran cómo una persona con discapacidad intelectual puede mejorar la empresa.

Os contamos 2 historias.

Esta es la primera historia:

Desde que contraté a esta persona con discapacidad intelectual todas las personas que trabajan en la empresa llegan al trabajo puntuales.

Porque si ella lo hace, cualquiera puede hacerlo.

Esta es la segunda historia:

Esta persona con discapacidad intelectual era buena supervisando que se cumplan las normas.

Ella animaba a cumplir las normas de **prevención de riesgos laborales** a sus compañeros y a sus compañeras. Era más fácil que le hicieran caso a ella.

Prevención de riesgos laborales

Es cuidarse para evitar peligros propios del trabajo. Por ejemplo: usar guantes si trabajas en jardinería o limpieza.

Aumentan la motivación

Las personas que trabajaban en una empresa recibieron formación y fueron mentoras de personas con discapacidad.

Poder hacer esto les dio más motivación en el trabajo.

Esto lo dice el estudio de Bryan de 2001.

Faltan menos al trabajo

Una idea equivocada es que las personas con discapacidad faltan más al trabajo.

Muchas empresas dan esta razón para **no** contratarles.

Un informe de Fundación Adecco dice que las personas con discapacidad faltan menos al trabajo que las personas sin discapacidad.

El informe es de 2015 y se hizo con 297 empresas.

Buenas para tareas repetitivas

Una empresa descubrió con una encuesta que tenía ciertos puestos de trabajo que eran difíciles de ocupar por una persona sin discapacidad intelectual.

Esos puestos de trabajo tenían tareas muy rutinarias y repetitivas.

Por eso, la empresa contrató hace 8 años a personas con autismo para este tipo de tareas. Por ejemplo: para controlar la calidad.

El autismo es una discapacidad que surge en los primeros 3 años de vida.

Las personas con autismo pueden tener más dificultades para comunicarse y necesitan mucha rutina.

Por eso son buenas para tareas repetitivas que a otras personas les cuestan más.

En esta empresa, acompañan a estas personas de forma continua, les dan una cantidad de trabajo adaptada a su ritmo y tienen una sala de descanso propia.

Las personas con autismo también suelen necesitar mucha tranquilidad.

Por eso es una buena idea tener una sala de descanso propia.

El plan para la gestión de la diversidad

Este plan es un documento que describe las acciones o las medidas que la empresa o la organización realizará para gestionar la diversidad.

Vamos a hablar de cómo conseguir que esas organizaciones y esas empresas son inclusivas para las personas con discapacidad intelectual.

Desde la empresa o desde la organización, es importante que se defina una política en la que se explique qué significa ser inclusiva.

Hay varios manuales sobre cómo hacer estas políticas. Por ejemplo, la guía de 2006 de la Comisión de Derechos Humanos de Canadá. En inglés es Canadian Human Rights Commission.

Esta guía explica cómo debe ser una política de una empresa que quiere ser inclusiva. Explica 17 elementos para hacer esa política. También da pistas sobre cómo descubrir cuándo la empresa **no** es inclusiva.

También habla de 6 asuntos a tener en cuenta para hacer adaptaciones individuales que necesita una trabajadora o un trabajador en concreto.

La Red Acoge también tiene un Plan para la Gestión de la Diversidad. Este plan es de 2018.

Su plan tiene estos puntos:

1. Estudiar la situación de diversidad en la empresa.
2. Qué medidas o acciones realizar.
3. Qué objetivos o metas perseguimos.
4. Qué personas lo llevarán a cabo.
5. En qué plazo de tiempo.
6. Cómo vamos a medir los resultados del plan.

Recomendamos leer el plan completo de Red Acoge.

En esta guía, vamos a hablar solo de su apartado de medidas.

Sobre todo, vamos a hablar de los temas que nos parecen más importantes a tener en cuenta para incluir a las personas con discapacidad intelectual.

Estos son los temas:

1. Definir perfiles profesionales flexibles.
2. Al contratar, cómo elegir a personas que favorezcan la diversidad.
3. Formar al inicio.
4. Apoyar de manera formal o externa.
5. Apoyar de forma natural.
6. Mantener el puesto de trabajo.
7. Lograr la **promoción** interna.
8. Hacer ajustes razonables.
9. Pensar el papel de la familia.

Ahora explicamos cada punto.

Promoción

Conseguir un puesto superior dentro de la misma empresa.

Punto 1. Definir perfiles profesionales flexibles

El servicio de salud público de Reino Unido ha realizado un trabajo importante desde 2015 para incluir en sus equipos de trabajo a personas con discapacidad intelectual.

Este servicio de salud se conoce en inglés con las letras NHS.

El NHS ha publicado muchos documentos sobre cómo ser un servicio inclusivo.

También ha creado un sistema para apoyar a todos sus hospitales para que sean inclusivos.

El NHS recomienda:

- Comenzar con los departamentos que muestren más interés en ser inclusivos. Serán los que se esfuercen más. Esos departamentos tendrán una primera experiencia de la que otros departamentos pueden aprender.
- Los departamentos que suelen dar más oportunidades Para contratar a personas con discapacidad intelectual son los que tienen tareas más fijas y repetitivas.
- Al contratar a una persona con discapacidad intelectual se debe hacer con un trabajo real que responda a una necesidad real.
- Su trabajo debe ser valorado por sus compañeras, compañeros y por las personas que dirigen la empresa.
- El salario que cobran debe ser igual que lo que cobran las personas sin discapacidad por el mismo trabajo.
- Hay que dar oportunidades a que la persona crezca y pueda conseguir una promoción.

A que tenga más responsabilidades y tareas.
También dar oportunidad
para aumentar el número de horas que trabaja
si la persona **no** trabaja toda la jornada.

Estas recomendaciones están en un documento de NHS de 2015.

¿Cómo saber qué papel puede tener la persona con discapacidad intelectual en la empresa?

Hay que tener en cuenta
que muchas personas con discapacidad intelectual
no han trabajado nunca.

Estas son algunas ideas,
pero pueden cambiar según la persona con discapacidad:

- Puede empezar por los trabajos más básicos.
- Las tareas fijas son las más sencillas de aprender.
- Proponerle tareas que **no** necesiten resolver problemas de forma habitual.

¿Cómo escribir un perfil?

Para contratar a personas,
muchas empresas suelen escribir en un documento
qué tipo de persona buscan.

A ese documento le llamamos perfil.

Puede ser útil escribir un puesto más flexible y personalizado.

Es decir, que pueda cambiar y adaptarse a cada persona.

Hay varias formas de escribir ese perfil:

Forma 1. Puesto modelado.

Las tareas que hará la persona contratada vienen de otros puestos de diferentes trabajos que se realizan en la empresa.

De esta manera:

- Creamos un perfil pensado para las habilidades de esta persona.
- El resto de compañeras y compañeros tienen más tiempo para hacer otras tareas.

Forma 2. Puesto simplificado.

A un puesto de trabajo habitual, se le quitan tareas difíciles.

La persona que vamos a contratar realizará además tareas de otras compañeras y compañeros.

Forma 3. Puesto enriquecido.

Al puesto de trabajo se le añaden otras tareas pensadas para las habilidades de la persona que se va a contratar.

Estas formas las explican en un documento de 2007 Griffin C. Hammis D. y Geary T.

Forma 4. Cotrabajo

En inglés se conoce como co-worker.

En el puesto de cotrabajo, la persona con discapacidad intelectual trabaja y comparte tareas con otra persona sin discapacidad intelectual.

Las 2 personas colaboran en el mismo proyecto. La meta es que las personas con discapacidad intelectual también puedan liderar proyectos junto a personas sin discapacidad intelectual.

Lo más importante de estas parejas es que consigan trabajar con sus habilidades y sus experiencias.

Cada semana o cada día,

se reúnen para dividirse las tareas,
revisar los progresos y apoyarse.

Punto 2. Al contratar, cómo favorecer la diversidad

Las empresas realizan acciones muy diferentes
para buscar a personas que contratar
que aumenten su diversidad.

Por ejemplo:

- Ponen anuncios en publicaciones especiales para algunos grupos de personas.
- Colaboran con asociaciones.
- Ponen anuncios en los que destacan que quieren contratar a personas que aporten esa diversidad.

Por ejemplo: que hayan vivido en otros países o personas a las que les preocupe el planeta.

Estas ideas son de un documento de Keil de 2007.

Para contratar a personas con discapacidad intelectual,
lo que mejor funciona es contactar con las entidades

que trabajan con ellas.

En España,
la organización más conocida es Plena inclusión España.

Plena inclusión cuenta con 17 federaciones
en cada comunidad autónoma
y entidades en Ceuta y Melilla.

Todas ellas unen a más de 900 entidades.

Muchas de estas entidades ofrecen servicios de empleo
que se ajustan a lo que necesita la empresa
y a lo que necesitan las personas con discapacidad intelectual
a las que contratan.

Consejos que damos a las empresas
para atraer el talento
de personas con discapacidad intelectual:

- La información sobre el puesto de trabajo
debe ser fácil de entender.
Recomendamos hacerla en lectura fácil.
- Asegura que las personas que se presentan al puesto
tienen la oportunidad de mostrar sus habilidades.
Para eso, puedes dar más tiempo en la entrevista.

o dejar que la persona pruebe alguna parte del trabajo

- Además del contrato original, hacer un resumen del contrato en lectura fácil que explique lo más importante. Por ejemplo: horario de trabajo, salario, vacaciones o el tiempo que tiene la persona para avisar de que deja el trabajo.

Estas son ideas del documento de 2015 de Change Learning Disabilities Tools & Guidance.

Punto 3. Formar al inicio

Las personas empleadas con discapacidad intelectual necesitan un tiempo para aprender su nuevo trabajo. Como cualquier otra persona.

La formación debe ser fácil de entender.

El tiempo para formarse debe ser el que necesite la persona hasta asegurarse de que ha comprendido su trabajo.

La figura del preparador laboral

puede aconsejar a la empresa para que la formación funcione lo mejor posible.

Punto 4. Apoyar de manera formal o externa

El empleo con apoyo y el empleo personalizado facilitan incluir a personas con discapacidad en las empresas y que mantengan su trabajo.

Existen pruebas de ellos en estos estudios:

- Estudio de Inge de 2017.
- Estudio del Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health de 2017.

Sobre los apoyos formales, también recomendamos leer la Caja de Herramientas de la EUSE de 2010.

En el empleo con apoyo y el empleo personalizado, hay profesionales que dan apoyo dentro y fuera del trabajo.

Dan apoyo de diferentes tipos: para hacer o usar cosas, información, apoyo emocional y también para revisar el trabajo.

El apoyo tiene que ser personalizado,
es decir, pensado en cada persona.

También tiene que ser sistemático, es decir,
se hace con un plan y de forma continua.

Este apoyo sirve para aprender las tareas del trabajo
pero también para que la persona con discapacidad
se integre en el equipo con el resto de personas.

Hay personas que también pueden necesitar apoyo
para ir al sitio de trabajo o para acostumbrarse
a algunas rutinas necesarias para ir a trabajar.

Puede ser necesario que en el puesto de trabajo
se realicen algunos cambios y adaptaciones.
Son ajustes razonables para la empresa.

Las administraciones públicas de algunos países
dan ayudas económicas para hacer estos ajustes razonables.

Para dar apoyos formales, debemos recordar también
los aspectos más sociales del puesto de trabajo.
Por ejemplo: actividades sociales como cumpleaños
y comidas de empresa.

También hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad intelectual también deberían tener la posibilidad de promocionar dentro de sus empresas o cambiar de empleo.

Punto 5. Apoyo natural

Antes de contratar a personas con discapacidad intelectual, recomendamos pensar con tiempo cómo preparar el apoyo natural.

Una idea es elegir a un profesional de la empresa como persona de referencia que acompañará a la persona con discapacidad intelectual.

Esta persona de referencia suele conseguir más satisfacción emocional.

Es decir, está más contenta en el trabajo debido a que hace esta tarea.

Esta persona también se siente más orgullosa de trabajar para esa empresa.

Recomendamos que las personas de referencia

tengan este papel de manera voluntaria.

Es decir, porque así lo quieren.

Algunas tareas que puede tener esta persona de referencia:

- Descubrir los posibles problemas al adaptar el trabajo.
- Ayudar a que las persona con discapacidad intelectual se integre con el resto de compañeros y compañeras.
- Saber acompañar a la persona con discapacidad intelectual cuando tiene mucho trabajo.
- Apoyar a la persona con discapacidad intelectual para que atienda a las indicaciones del resto de compañeros y compañeras.
- Estar pendiente si hay algún problema como un accidente o una emergencia.

Esta persona de referencia debe comunicarse de forma habitual con el preparador laboral.

Estos consejos son de un documento de 2018 de Plena inclusión.

Punto 6. Mantener el puesto de trabajo

Las empresas que ya ha contratado a personas con discapacidad intelectual ofrecen algunas indicaciones en este sentido.

Una idea es hacer pequeñas pruebas y luego aumentar. Por ejemplo, una empresa contrató a 3 personas con discapacidad para trabajar solo los sábados.

Gracias a esa primera prueba, han aumentado el horario: 2 de esas personas ya trabajan a jornada completa. Ahora van a contratar a 5 personas más.

Las empresas grandes suelen tener un departamento dedicado a elegir y cuidar a las personas que trabajan en esas empresas. Ese departamento se suele llamar recursos humanos.

Una buena idea es contar en ese departamento con una persona responsable de incluir en el trabajo a las personas con discapacidad.

Estas ideas son de un documento de 2018 de Plena inclusión.

Punto 7. Lograr la promoción interna

Hay muchas personas con discapacidad intelectual que **no** tienen trabajo.

Hay muchas ideas equivocadas sobre su capacidad para trabajar y por eso **no** les contratan.

Así que, si es difícil que tengan trabajo, es mucho más difícil que consigan promoción interna. Por eso **no** hay mucha información e investigación sobre ello. Este es un tema del que queremos saber más.

En nuestra investigación encontramos una experiencia:

Una persona con discapacidad intelectual se le permite y anima a hacer las pruebas para promocionar en su empresa.

Su jefe le ayuda a hacer esas pruebas.

Si, las pruebas son muy difíciles,

no es una razón para despedir a esta persona o para **no** dejarle crecer de otra manera en la empresa.

Es importante recordar que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a conseguir promoción interna.

Como cualquier otra persona.

El empleo con apoyo y el empleo personalizado pueden ser útiles para conseguir esa promoción interna.

En España, una buena oportunidad para esto es el empleo en las Administraciones Públicas como ayuntamientos y ministerios.

Estas administraciones tienen la obligación de que 2 de cada 100 trabajos sean para personas con discapacidad intelectual.

Esta obligación la pueden conseguir también con la promoción interna.

En esta experiencia,

Solo una persona con discapacidad intelectual ha conseguido la promoción interna porque **no** se han hecho las medidas de accesibilidad que necesitan estas personas.

Punto 8. Hacer ajustes razonables

Vamos a hablar de cuáles son los ajustes razonables más usados y que funcionan mejor.

En muchos países europeos es obligatorio por ley

hacer ajustes razonables.

Son muy necesarios para gestionar la diversidad.

Algunas empresas pagan parte de los gastos de las gafas de sus empleados que usan pantallas. Porque estas personas suelen acabar con problemas de vista.

De igual manera, para otras personas es necesario hacer adaptaciones y cambios. Sin esos cambios, algunas personas **no** pueden trabajar.

Los ajustes que suelen necesitar están relacionados con la comprensión, la comunicación y la toma de decisiones. Pero esto siempre depende de cada persona.

Sobre cómo mejorar la comunicación, recomendamos leer la Guía de Acceso a la Justicia de Araoz de 2018.

Las personas con discapacidad intelectual suelen necesitar más tiempo para entender la información y expresar lo que quieren.

Para apoyarles en la comunicación, recomendamos:

- Utilizar frases sencillas, concretas y cortas.
- No utilizar frases en tercera persona.
- Evitar preguntas que incluyan alguna negación.
- Palabras fáciles.
- Una idea cada vez.
- No hablar rápido.
- No utilizar conceptos abstractos o técnicos.
- Escuchar lo que la persona tiene que decir.
- Dar el tiempo suficiente para que se expresen.
- No interrumpir ni terminar las frases que están diciendo.
- Pedir a la persona que repita con sus propias palabras lo que se le ha explicado para asegurarnos que nos ha entendido.
- Evitar que la persona tenga que repetir las cosas muchas veces.
- Dar a la persona la posibilidad de decir “no lo entiendo...”.
- Si es necesario, explicar de otra manera.
- Buscar a otra persona que pueda apoyar a la persona con discapacidad intelectual.
Por ejemplo: un familiar o una persona de apoyo.
- Reforzar los mensajes importantes.

El nivel de comprensión al leer algo
de las personas con discapacidad intelectual

cambia mucho de una persona a otra.

Es decir, unas leen muy bien y otras peor.

El caso es que muchas personas con discapacidad intelectual que **no** saben leer o a las que les cuesta comprender lo que leen.

Por eso recomendamos utilizar la lectura fácil o los Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación.

Para tomar decisiones,
las personas con discapacidad intelectual pueden necesitar apoyos para comprender la información para decidir.

También para comprender las consecuencias de las decisiones. Es decir, lo que ocurre al elegir.

Sin estos apoyos, pueden tomar decisiones sin información. Tienen derecho a esos apoyos.

Para tomar decisiones en el trabajo,
a una persona con discapacidad intelectual
le puede ayudar mucho la persona de apoyo
o el preparador laboral.

Punto 9. Pensar el papel de la familia

Las familias tienen un papel muy importante
en el empleo y en general la vida
de las personas con discapacidad intelectual.

En el empleo, las familias hacen mucho
para que puedan conseguir el puesto de trabajo y mantenerlo.
Por ejemplo: las familias de las personas con discapacidad
les apoyan mucho para ir y venir al sitio de trabajo,
para tener rutinas diarias
y para hacer gestiones administrativas
como entender los contratos.

Las empresas suelen preferir
que la relación con la familia
se tenga a través de la entidad.

Esto lo dice un documento de 2018 de Plena inclusión.

Es importante las empresas entiendan lo siguiente.
El papel de la familia puede ser mayor en el caso de algunas personas con discapacidad intelectual que en el caso de las personas sin discapacidad.

Por ejemplo, hay que comprender que las familias hacen grandes esfuerzos para que su familiar con discapacidad tenga empleo.

Puedes ver datos y ejemplos de los esfuerzos económicos en un documento de Plena inclusión de 2014.

Hay algunas familias que sobreprotegen a las personas con discapacidad intelectual. Significa que les protegen demasiado. Por ejemplo: toman decisiones por ellas en el trabajo o fuera de él.

El preparador laboral también puede ayudar en este caso. Por ejemplo: puede ayudar a la empresa a relacionarse con las familias. Muchas empresas **no** saben cómo hacerlo.

Otros recursos de interés

Aquí ponemos más recursos
que **no** hemos comentado en esta guía:

➤ ADAPTYAR

Página web con recursos para adaptación del puesto de trabajo y ajustes razonables para personas con discapacidad.

<http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/content/article?id=103:otros-ejemplos>

➤ ARASAAC

<http://www.arasaac.org>

Sistemas de comunicación alternativos, recurso gratuito.

➤ CHANGE

Página web en inglés con recursos en lectura fácil gratuitos y de pago

<https://www.changepeople.org/#OurWork>

➤ ECATIC (empleo con apoyo y TIC)

<https://www.ecatic.org>

➤ FUNDACION ONCE

Libro sobre gestión de la diversidad (conceptos)

https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Libro_Diversidad_Accesible_2.pdf

➤ FUNDACIÓN MAPFRE

https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/programas/integracion/app-soy-cappaz

➤ IMSERSO

Ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo
Estudio de fuentes secundarias. 2008.

<https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/factoresadaptpuestos.pdf>

➤ MEFACILYTA

<http://tutor-dis.ibv.org>

➤ PLANETA FÁCIL

<http://planetafacil.plenainclusion.org/>

➤ PRODUCTOS DE APOYO PARA EL EMPLEO

<http://www.eastin.eu/es-es/searches/Products/List?iso=28&sort=lastupdatedate&order=desc&itemsperpage=10&page=2>

Bibliografía

Esta es la lista de recursos y documentos que hemos mencionado en esta guía:

- AAIDD (2010). *Discapacidad Intelectual, Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Undécima edición. Psicología Alianza Editorial.
- Araoz de, I. (2018). *Guía de Acceso a la Justicia*. Plena inclusión España.
- Belinchón, M., Casas, S., Díez C., Tamarit, J., (2014). *Accesibilidad cognitiva en los centros educativos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Ed.). Madrid, Colección Guías prácticas de orientaciones para la inclusión educativa.
- BOE (2013) *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. Boletín Oficial del Estado.
- Bryan, F. Stancliffe, R.(2001) *The co-worker training model outcomes of an open employment pilot project*. Journal of Intellectual&Developmental Disability. Vol . 26 , No. 2, pp. 143–159
- Canadian Human Rights Commission (2006). *A Place for all. A guide for creating an inclusive workplace*. Minister of Public Works and Government Service.
- Naciones Unidas (2006). *Convención de derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas.
- Change (2015) *NHS Learning Disabilities Tools & guidance*. NHS England, Strategy Group and NHS Employers. Recuperado de [https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/\(02/08/2019\)](https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/(02/08/2019))

- European Business Test Panel (2008) *Diversity Management in 2008*. Recuperado de <http://www.iegd.org/pdf/Task%201-%20EBTP.pdf> (05/08/2019)
- Euse (2010). *Euse toolkit*. Recuperado de <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf> (05/08/2019)
- Fundación Adecco. (2015) *IV Informe sobre el absentismo laboral*. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/el-absentismo-entre-los-trabajadores-con-discapacidad-es-inferior-a-la-media/> (05/08/2019)
- Griffin, M.A., Hammis, D., et all (2007). *The Job Developer's Handbook: Practical Tactics for Customized Employment*. Brookes Publishing; Edition: 1 (17 July 2007).
- Inge, K. Graham, C. et all (2017) *Defining customized employment as an evidence-based practice: The results of a focus group study*. Special Section: Papers from the State of the Science Conference on the Employment of People with Physical Disabilities, Richmond, VA, USA, September 26 and 27, 2017
- Keil, M., Amershi, B., et all (2007). *Training Manual for Diversity Management*. Recuperado de International Society for Diversity Management <http://idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-en.pdf> (21/07/2019)
- Jordán de Urries B.J, Verdugo, M.A. (2003) *Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo. Breve exposición de la investigación desarrollada. Investigación, Innovación y Cambio*. Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=721786> (05/08/2019)
- Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (2017) *Supported Employment for People with Disabilities:*

- A Systematic Review*. Oslo, Norway: Knowledge Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (NIPH); 2017.
- NHS, (2015). *NHS Learning Disabilities Tools & guidance*. NHS England, Strategy Group and NHS Employers. Recuperado de [https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/\(02/082019\)](https://www.england.nhs.uk/about/equality/equality-hub/ld-emp-prog/(02/082019))
 - Red acoge (2018). *El Plan de gestión de la diversidad en la empresa*. Red acoge.
 - Plena inclusión (2015). *El sobreesfuerzo económico que genera la discapacidad intelectual en la familia en España*. Plena inclusión.
 - Plena inclusión (2018). *Empleo personalizado: El papel de las empresas*. Plena inclusión.
 - Planeta Fácil (2019). *Qué es la lectura fácil*. Plena inclusión. Disponible en 05/08/2019
<http://planetafacil.plenainclusion.org/que-es-la-lectura-facil/>

Publicaciones recomendadas



Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos

Plena inclusión España



Empleo Personalizado. Una oportunidad para crear situaciones únicas

Red de Empleo de Plena inclusión España



Informe sobre las vulneraciones de derechos humanos 2019

Plena inclusión España

Descarga más publicaciones en la web de Plena inclusión

<https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones>





www.plenainclusion.org

