



**Mi compañero tiene
síndrome de Down**





DOWN
MADRID

Mi compañero tiene síndrome de Down



netbiblo

INAP
INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MI COMPAÑERO TIENE SÍNDROME DE DOWN

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

QR code es una marca registrada por Denso Wave, inc.

DERECHOS RESERVADOS 2014, respecto a la primera edición en español, por
© INAP © Netbiblo, S. L.

NETBIBLO, S. L.
www.netbiblo.com

ISBN: 978-84-15562-75-7

ISBN formato papel: 978-84-7088-424-8

NIPO formato papel: 635-14-062-9

ISBN formato electrónico: 978-84-7088-425-5

NIPO formato electrónico: 635-14-063-4

Depósito Legal: M-30245-2014

Imagen interior: © James Thew
Imagen cubierta: © Hakki Arslan

Los autores



El Servicio de Empleo de Down Madrid pone en marcha en el año 1995 el “Proyecto Stela”, con el fin de facilitar y promover la inserción social y laboral de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en entornos ordinarios de trabajo a través de la metodología del Empleo con Apoyo.

El Servicio de Empleo Down Madrid está dirigido a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, mayores de 18 años, que deseen trabajar en el entorno ordinario de trabajo. Asimismo, está dirigido a empresas o entidades que apuestan por una gestión del personal innovadora, solidaria y comprometida con nuestra sociedad.

Con el fin de conseguir la inserción laboral de las personas con síndrome de Down y potenciar su inclusión y participación activa en nuestra sociedad, el Servicio de Empleo establece las siguientes acciones dirigidas a los usuarios y a las empresas: acogida, valoración, orientación y derivación del candidato; formación en perfiles profesionales específicos; sensibilización, información y asesoramiento sobre la contratación de trabajadores con síndrome de Down; análisis de los puestos de trabajo a cubrir; gestión de la oferta y selección del trabajador más idóneo; entrenamiento y seguimiento del trabajador en el puesto de trabajo; asesoramiento y apoyo permanente al trabajador, su familia y la empresa.

El Servicio de Empleo de Down Madrid cuenta con profesionales con amplia experiencia en la formación e inserción

laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual. En la elaboración de este libro han participado diferentes profesionales del equipo que vienen desarrollando su actividad en diferentes áreas del Servicio, entre los que se encuentran: José Manuel Araque, Rocío Arias, Sheila Bedia, Begoña Escobar, Aurora Gil, Silvia Gutiérrez, Laura Rodríguez y Sarah Sanz.

Innap Inserta



La Administración pública debe reflejar la complejidad, la diversidad y la pluralidad de la sociedad a la que sirve. Este principio, que se encuentra grabado con letras de fuego en el frontispicio de la misión del INAP como organización pública, no solo hace referencia a los mecanismos de participación democrática en los procesos de toma de decisiones, a la integración de los grupos en los que participan los ciudadanos para la defensa de sus intereses o a la potenciación de las relaciones intergubernamentales en Estados compuestos como el nuestro; hace referencia, sobre todo, a un modo de entender las relaciones de la Administración con su entorno, con la sociedad en su conjunto, con las personas a las que sirve y atiende, en ocasiones de forma un tanto deshumanizada y fría. En fin, una Administración socialmente responsable, en una expresión evidentemente tautológica, pleonástica, por cuanto o es socialmente responsable o no es.

Esa responsabilidad exige de nosotros un cambio de paradigma. La Administración tiene como fin la garantía de los derechos y libertades de los ciudadanos y el mantenimiento de la cohesión e integración social, y ese fin es indisponible: solo puede cumplirlo la Administración pública. Nadie más. Y para ello se requiere que todo el talento generado por la sociedad pueda revertir en el bien común, en el interés general. Esa gran tarea exige de los servidores públicos nuevas capacidades, nuevas habilidades, nuevas actitudes, algunas de las cuales se pusieron de manifiesto en la anterior colección editada en colaboración con Netbiblo, Innap Innova, marca que ha supuesto una auténtica transformación en el modo

de entender la misión de las organizaciones públicas en una sociedad en permanente y acelerada evolución. Necesitamos que todo el talento de la sociedad aflore, se comparta y se dirija al bien común. Esté donde esté y venga de donde venga. Pues el talento es talento y no requiere de adjetivos.

Una sociedad democráticamente avanzada como la española ha asumido que su progreso ético y moral sólo será factible si pone todo su potencial al servicio de la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos fundamentales, la protección del medio ambiente o la atención, protección y desarrollo de las personas más débiles de la sociedad. Y entre estas últimas se encuentra el amplio colectivo de las personas que tienen alguna discapacidad. La peor discapacidad que puede padecer una sociedad es no garantizar la igualdad de todos los ciudadanos. Y no solo la igualdad legal, por cuanto en la mayoría de las ocasiones no es la discapacidad la que dificulta la vida de muchas personas sino los pensamientos y actitudes de los demás hacia ellas.

La Administración debe desempeñar un papel determinante en el cambio de valores en relación con el conocimiento, tratamiento, protección y puesta en valor de la discapacidad ya no como factor no discriminatorio, sino como un potencial para el desarrollo de las organizaciones y del compromiso ético de las personas con sus semejantes. No hablamos de personas discapacitadas, sino de personas que cuentan con alguna discapacidad, con algún inconveniente que les impide hacer, decir, oír, ver, comportarse, reaccionar en situaciones concretas, pero que no les incapacita en otras.

Aproximadamente un 10 % de la población española cuenta con alguna discapacidad. La tasa de desempleo entre estas personas puede rondar el 40 %. Según recientes estudios, más de dos tercios de las personas con diversidad funcional en edad

laboral han renunciado, o quedado excluidas, de la forma de inserción económica más habitual y normalizada en esa etapa de la vida: el empleo remunerado¹. El INE, en su encuesta «El empleo de las personas con discapacidad 2011», destaca, entre otras conclusiones, que menos del 5 % de la población en edad laboral tiene certificado de discapacidad (4,1 %); que la tasa de actividad de este colectivo es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad; que, además del sexo y la edad, la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad, siendo las personas con discapacidad asociada a deficiencia auditiva las más activas laboralmente y presentan una tasa de actividad que dobla la de las personas con trastorno mental, que resulta ser el grupo más inactivo (54,4 % frente a 25,5 %). Asimismo, destaca la importancia que tiene la formación como variable integradora en el entorno sociolaboral, por cuanto las tasas de actividad y empleo aumentan a medida que se incrementa el nivel de formación, hasta superar en más de 20 puntos a la media en el caso de personas con discapacidad y estudios superiores.

Precisamente, el logro de la inclusión social y laboral exige una intervención directa de los poderes públicos en términos de lucha contra la discriminación que estas personas sufren. La Administración —y la sociedad en su conjunto— no puede permitirse el lujo de desperdiciar todo el talento que estas personas atesoran, y no en términos económicos, sino en términos éticos.

Por ello, el INAP, como institución referencial en materia de discapacidad y empleo público —recordemos que el 89,22 % de las personas con discapacidad que han accedido a la Administración General del Estado entre 2003 y 2011 lo han hecho a cuerpos y escalas cuyos procesos de selección se encomendaron

¹ Colectivo Ioé (2013): “Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades”, en *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1): 33-46.

al Instituto Nacional de Administración Pública—, y como generadora de conocimiento transformador, ha asumido que debe poner todas sus capacidades, todo su conocimiento y toda su voluntad innovadora al servicio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como proyecto propio y como valor que impregne a todos los organismos de la Administración española.

Fruto de este compromiso es esta colección Innap Inserta, cuyo objetivo primordial es dar a conocer determinadas discapacidades entre las personas que desempeñan su labor en la Administración y ofrecer mecanismos para una mayor comprensión del problema, herramientas para apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entornos de trabajo y conocimiento para poder reaccionar, atender, ayudar e integrar efectivamente a dichas personas desde diversas posiciones como compañero de trabajo, responsable o subordinado.

Para ello, seguimos el camino iniciado con la colección Innap Innova, con una opción por la elaboración de materiales eminentemente prácticos, disponibles en formato pocket que permiten acercarse al tema en un tiempo breve, ofreciendo opciones de profundización en la cuestión planteada, y susceptibles de generar materiales didácticos que sirvan de apoyo a posteriores acciones formativas.

En fin, el INAP, para cumplir con su misión de crear conocimiento transformador en el sector público en beneficio de la sociedad, con el fin de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad, desea trasladar al conjunto de los empleados públicos que dichos objetivos no podrán lograrse hasta que la cultura de nuestras organizaciones no esté impregnada de valores como los que esta colección pretende

transmitir y de estrategias y sistemas de gestión que entiendan, e integren, la discapacidad de manera transversal.

Las empresas que están aplicando políticas de diversidad obtienen beneficios en términos de consolidación de los valores culturales en su organización; de mejora de la reputación de la empresa; de mayor capacidad para atraer y retener el talento; de aumento de motivación de las plantillas; de mayor capacidad de innovación y creatividad, o de mejora en la prestación de sus servicios. No olvidemos que las personas no son discapacitadas, sino que la discapacidad se manifiesta o no para según qué actividades y en según qué circunstancias. No se es discapacitado, sino que se tiene una discapacidad. Por ello, **si la discapacidad no limita, no lo hagas tú.**

Innovación, aprendizaje colaborativo, captación del talento, son principios que informan nuestra voluntad de cambio. Los empleados públicos podemos transformarnos. Esperamos que esta iniciativa ayude en dicha transformación.

Manuel Arenilla Sáez

Director del INAP