

DESAFIANDO BARRERAS, MÁS ALLÁ DE LAS ETIQUETAS

LA INCLUSIÓN LABORAL
COMO MOTOR DE
CAMBIO SOCIAL









Del núcleo familiar al social. El principal desafío al que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual para acceder al ámbito laboral consiste en superar las trabas interpuestas por las familias y sus entornos, reflejos muy fidedignos de la sociedad. Sin embargo, se puede decir que, en gran medida, ya se ha logrado romper algunas barreras de la exclusión comunitaria que históricamente han sufrido, alcanzándose mayores cuotas de justicia, igualdad de oportunidades y equidad social.

por Belén Martínez,
Máximo Villalba
y Silvia Márquez

Rocío Romero es una joven con síndrome de Down, tiene dieciocho años, acaba de cumplir la mayoría de edad dejando atrás su etapa de adolescencia para pasar a ser una adulta. Tras abandonar su período educativo y conseguir titular la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Rocío acude a la asociación AONES de Huelva, de lunes a viernes, para aprender y recibir, junto con sus otros compañeros y compañeras, formación de empleo y refuerzo de contenidos y habilidades.

Rocío pasa las horas absorta en su móvil, recordando momentos y viendo numerosos vídeos e imágenes de su galería.

Rocío Romero, representando a las personas con discapacidad intelectual

Es una apasionada de la fotografía. Además, para interactuar con sus amigos y familiares, se sumerge con frecuencia y entusiasmo en las distintas redes sociales. Rocío canta y baila sin parar, disfruta con la música y no olvida ni una sola letra de sus canciones favoritas ni un simple paso de baile. Rocío es una soñadora que cree con fervor en el amor y no duda que se casará en los próximos años.

Estamos viviendo en una generación de cambio. Los avances y la evolución en materias de inclusión social de los colectivos más vulnerables son notables y se espera una situación incluso más favorable. El arduo trabajo que ha requerido la lucha en estos aspectos está viendo resultados. Para ello, ha sido fundamental el buen funcionamiento y la dedicación de las entidades del Tercer Sector, sin ánimo de lucro, y de los mecanismos de la Administración

pública. En España, la mayoría de organismos que velan por los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias son autónomos, pero tienen como nexo a la federación Plena inclusión. Es decir, esta institución reúne distintas entidades especializadas en discapacidad intelectual para trabajar de forma conjunta y cubrir las necesidades de manera global. La unión hace la fuerza. “Las entidades atienden y asisten en sus centros a las personas con discapacidad en su ciclo completo, desde que nacen en atención temprana hasta que fallecen en residencias”, afirma José Manuel Moreno, concejal de Servicios Sociales, Familia y Accesibilidad de Huelva, miembro de la Asociación ASPROMIN y de Plena inclusión.

Acotándolo a los márgenes de Andalucía, los ingresos de estas entidades vienen, en su mayoría, por parte de la Junta,

pero también cuentan con ingresos privados, programas y subvenciones a nivel europeo. Aun así, las familias que solicitan el servicio de estas asociaciones son tantas que, en ocasiones, por una mera cuestión de capacidad se ven limitadas e impedidas a la hora de aceptarlas a todas. En este caso sería la propia Junta de Andalucía la que haría la selección junto con la valoración de los Servicios Sociales.

Entre la década de los sesenta y los ochenta del siglo pasado, surge una evolución del modelo asistencial hacia el modelo de integración. Posteriormente, este llegará a convertirse incluso en un modelo social o de inclusión. De esta forma, empezarán a aparecer una serie de profesionales en la atención a las personas con discapacidad intelectual que no son ya del ámbito médico. Se tendrá ahora en cuenta principalmente la preparación en educación especial, logopedia y pedagogía terapéutica, entre otras ramas de conocimiento que les ayuden a prosperar y desempeñar de forma positiva y beneficiosa la realización de tareas y oportunidades a las que todos, sin distinción, pueden optar.

En los años ochenta se empieza a hablar en España de la integración educativa de las personas con discapacidad, sobre todo de las de índole intelectual, algo que no existía hasta entonces. Este colectivo pasa después a ser escolarizado con el resto de chicos y chicas de su edad. Sin embargo, en primera instancia,



ASPAPRONIAS velando por la inclusión laboral

esta integración se produce a nivel físico, pero no funcional, no tienen en cuenta su diversidad ni sus posibles obstáculos para alcanzar el aprendizaje. No existían profesionales especializados en las dificultades académicas que podía presentar ni se contemplaba su determinado ecosistema con modelos o métodos específicos que se adaptasen a su particularidad y le ofrecieran la posibilidad de alcanzar lo mismo que los demás de forma exitosa. “Eran chicos que estaban apartados de la rutina de la clase porque no estaban capacitados para aprender ni a nivel social ni a nivel psicopedagógico”, asegura Diego Lopa, actual coordinador de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Huelva, psicólogo y exdirector técnico de AONES.

Por ello, en este panorama que se mantiene hostil no se puede hablar de inclusión, sino de integración. Los familiares, en cambio, reclamaban con exigencias el cumplimiento de lo que abarcaba la ley: apoyos concretos, personal cualificado y recursos. Así, AONES fue una de las primeras en desmarcarse y empezar a tratar y dar presencia a este término que hacía referencia a la inclusión. En definitiva, a pertenecer a la sociedad, desarrollarse en ella, crecer y alcanzar una autonomía personal e independiente. Además, los jóvenes asociados crecían y tenían otras necesidades personales como encontrar un empleo, tener ocio y conocer la vida en pareja. Querían, como cualquier otro, ser independientes y tener el rumbo y timón de sus vidas. Para ello, los centros cuentan con el SEPAP (Servicio para la Promoción de la Autonomía Perso-



En la Imprenta de Artes Gráficas de ASPAPRONIAS



Realizando maquetas y calendarios para próximas entregas

nal).

Mónica Villafaina explica que la llegada de su hija Rocío a sus vidas fue como si le cayese un jarro de agua fría, sobre todo por el desconocimiento. Esta familia no se enteró de la discapacidad intelectual de su hija hasta una semana después del parto, cuando ya la tenían en casa. Mónica se formulaba las típicas preguntas que tratan de buscar explicaciones, pero decidió afrontarlo de la mejor manera, llorando no iba a solucionar nada. Se presentó en el Centro Base de Huelva, con el bebé de siete días en brazos, para empezar a moverse, aceptar las circunstancias y ayudar a su hija. Fue así

como entró en contacto con el SID (Servicio de Información sobre Discapacidad).

Con el surgimiento del modelo social o inclusivo en la década de los noventa, los profesionales ya no serán los que determinen, en función de sus conocimientos, qué programa deben trabajar con cada persona, sino que serán las mismas personas con discapacidad las que manifiesten qué resultados quieren conseguir en calidad de vida y cómo pueden apoyarles los trabajadores. “Es un giro total de visión, de trabajar para las personas con discapacidad a trabajar con las personas con discapacidad. El modelo pretende la inclusión de

la persona en los entornos comunitarios”, declara Lopa.

Desde Plena inclusión, las asociaciones están realizando un proceso de transformación para adaptarse al modelo inclusivo. Para ello, se necesita hacer uso de los recursos comunitarios, pero se requiere del convencimiento de la Administración que los financia. Esta debe adaptarse también a la nueva realidad. “En un centro ocupacional tenemos una ratio de quince personas por monitor y eso, para salir en pequeños grupos a la comunidad, es insuficiente”, manifiesta Bartolomé Díaz, Director Técnico de ASPAPRONIAS.

En función de qué necesidades de apoyo tiene cada persona aparecen distintas tipologías de centros, centros ocupacionales de día o residencias. Cada centro ocupacional tiene distintos programas, pero hay una serie de materias que comparten todos, como las habilidades sociales o programas de afectivo-sexual. Los centros de adultos también cuentan con un programa de empleo cuyo objetivo último es la inserción en el mercado laboral ordinario de la persona con discapacidad

LA MISIÓN DE LAS ENTIDADES ES ACOMPAÑAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DURANTE TODO SU CICLO VITAL Y DARLES APOYO

intelectual. En él la forman y le diseñan un itinerario laboral concreto según sus capacidades y gustos. Abordan así cuestiones como elaborar su propio currículum o saber enfrentar una entrevista de trabajo.

Las plazas en estas asociaciones son concertadas y, por lo tanto, tienen un copago. En los centros ocupacionales, la persona con discapacidad paga el 25% de lo que cobra con la subvención no contributiva, incluyendo los gastos de transporte y comedor. Y el 15% si no solicita estos servicios. El coste restante lo abona la Administración. Cuando se trata de una residencia el importe es del 75%, ya no solo de la pensión no contributiva, sino de todos los ingresos con los que cuenta esa

persona con discapacidad, que pueden ser de orfandad o de cualquier otro tipo.

La misión de las entidades es acompañar a estas personas durante todo su ciclo vital y darles apoyo en los aspectos que no van a poder satisfacer por sí mismos, debido a las limitaciones que su discapacidad les impone. En este caso, adquiriría especial relevancia su problemática a la hora de procesar información. Sin tener en cuenta la educación obligatoria, no existe ningún deber de adaptar a ellos el programa de la materia. Sus estudios serán conforme a sus capacidades concretas, nadie quiere a un profesional que no esté formado en su campo. Por lo tanto, a partir de Primaria y Secundaria, el que desea algo tiene que conseguirlo en igualdad de condiciones. Pero sí que necesitan una preparación especial para cursar estos grados. Y en esa preparación para cursar los grados es donde el complemento de las asociaciones juega un papel mayor e intenso. Les ayudan a codificar y organizar la información de manera que sea entendible para ellos.

A Mónica le aconsejaron llevar a su hija cuanto antes a la guardería, donde se encontró con profesionales entregados y extraordinarios. Normalmente, las personas con síndrome de Down no caminan hasta que alcanzan los tres años de edad, pero los especialistas consiguieron que Rocío con solo un año pudiese dar sus primeros pasos. Sin embargo, en la etapa escolar no se encontró con la misma situación. Tuvo que moverse e ingeniárselas para que, cuando su hija iniciase el curso, estuviesen in-



La furgoneta como medio de transporte para la asociación



El grupo de AONES realiza un teatro benéfico

cluidos en el centro los apoyos y recursos necesarios para las personas con discapacidad intelectual. Es decir, en su caso, un cuidador y una PT (maestra de Pedagogía Terapéutica).

“Es muy importante el concepto de son iguales en derechos, que no quiere decir que sean iguales. El concepto de igualdad es problemático entre asociaciones, porque, claro, si es igual que yo, ¿por qué le voy a pedir algo diferente?, ¿por qué tengo yo que adaptar nada para ti si tú eres igual que yo? Entonces nosotros reivindicamos que en el concepto de diversidad yo no soy igual que tú y, entonces, se tienen que articular los mecanismos que sean necesarios para que esos derechos se cumplan. Hay que tener en cuenta que lo que yo quiero y necesito es muy diferente a mi situación”, aclara Rafael Peral, coordinador del Área de Adultos de Down Sevilla.

El hecho de finalizar la ESO es la clave para que se puedan presentar a unas oposiciones o para que accedan a Ciclos Formativos de Grados Medio o a la Formación Profesional Básica. En otros tiempos, la gran mayoría de personas con discapaci-

dad intelectual finalizaban sus estudios sin ningún tipo de acreditación, solo existía un certificado que aseguraba que esa persona había estado en el instituto. Esto le restringía el acceso al mundo laboral. Actualmente, en los últimos diez años, ha habido una notable mejoría.

El acceso al mercado laboral varía según si la discapacidad es sensorial, física o intelectual. Esta última lo tiene, en general, bastante más complicado. Tampoco es la misma la accesibilidad al mundo laboral que tiene una persona con una discapacidad intelectual límite o ligera que aquella otra que la tiene grave o muy grave. Las tasas de desempleo se multiplican en las personas con discapacidad intelectual, son mucho mayores que en cualquier otro tipo de discapacidad. Los empresarios contratan a un mayor número de personas con discapacidad física.

El mayor impedimento de estas personas es la exclusión social. Por ello, el trabajo de asociaciones como Down Sevilla es ofrecerles diferentes tipos de apoyo con la finalidad de mejorar su calidad de vida, desde la estimulación precoz de

un niño, desarrollando sus competencias cognitivas, físicas y emocionales, hasta la etapa educativa a través de servicios como la logopedia y el Servicio de Apoyo a la Inclusión. Una vez finalizado el período de aprendizaje, comienza la actuación de los servicios para la vida adulta con los centros de formación para el empleo.

Rocío acude al centro AONES desde que nace. En un primer momento recibió la atención temprana, pero a su etapa adulta. Ha tenido refuerzos de formación, de lectura y de cálculo, pero también ha realizado actividades de ocio como baile y deporte, además de contar con la ayuda de un logopeda y recibir apoyo psicológico.

El centro de empleo de Down Sevilla no trabaja con centros especiales de empleo ni con centros ocupacionales, que son modelos de empleo protegidos, sino únicamente con empresas ordinarias del mercado común. “En los centros especiales de empleo el hecho de que la plantilla sea, en su mayoría, personas con discapacidad es una forma de perpetuar que estén solamente con otras personas con discapacidad y no se incor-

poren al mercado laboral ordinario”, reconoce Rafael Peral.

Los profesionales ayudan a la persona desde el Servicio de Empleo y se mantienen vinculados a ella acompañándola en su itinerario para conseguir la inserción laboral en cualquier empresa que necesite cubrir un puesto del perfil con el que esta se corresponda. Hacen un seguimiento de la persona y también de la empresa para realizar ajustes necesarios y pertinentes, teniendo en cuenta que la actividad desempeñada debe resultar de provecho y productiva para el empresario contratante.

Según la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, las empresas que emplean a cincuenta o más trabajadores tienen la obligación de contratar a un 2% de personal con discapacidad igual o superior al 33%, sea o no intelectual, para cumplir con la responsabilidad social corporativa. Pero, sin embargo, tienen una alternativa y coartada si no cumplen con este porcentaje. Sería el hecho de destinar fondos para la realización de proyectos y programas formativos de empleo en asociaciones o entidades del Tercer Sector. Pese a esto, hay empresas que realmente, por valores o convicción, apuestan por la contratación de personas con discapacidad. Por ello, en su búsqueda, desde el Servicio de Empleo realizan un trabajo de prospección. En algunas ocasiones las organizaciones buscan oportunidades laborales para los perfiles que tienen y, en otras, son las propias empresas las que acuden a ellas en un intento de contratación.

Peral manifiesta que, si el

puesto y sus funciones se ajustan a las competencias de la persona, se está ganando un trabajador productivo. A las plantillas y a los equipos de trabajo, a nivel de valores y de apertura mental, de diversidad, de estrategias y de pensamiento les aporta muchísimo. Las ganas del empresario son fundamentales. Tiene que ser consciente de que se está incluyendo a una persona a la que posiblemente se le tenga que explicar todo de una manera distinta a la habitual y para la que habrá que cambiar el modo de funcionamiento, con creatividad, empatía y predisposición. Sin embargo, también existen personas con discapacidad a las que no hay que hacerles ninguna adaptación y rinden a la perfección. Esto ocurre por-

LAS EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR A UN 2% DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%

que, en realidad, no hay una manera de ser concreta por el hecho de que una persona tenga síndrome de Down ni por tener, en general, cualquier tipo de discapacidad intelectual. En el caso de alguien con síndrome de Down, que tiene un desarrollo de características físicas concretas, sí se encuentran algunas dificultades por su complejidad, aspectos orgánicos o médicos que se repiten en cada una de estas personas. Pero, por otro lado, hay cuestiones como su manera de ser, la forma que esta tiene de enten-

der, su nivel de comprensión, el nivel de presión que es capaz de asimilar, las ganas de trabajar, la puntualidad o la formalidad que esta muestra que puede variar de forma abismal dependiendo de la persona de la que se trate.

El Empleo con Apoyo está reconocido en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Pone en marcha una metodología que se aplica en España desde finales de los años ochenta y principios de los noventa. Esta se utiliza a nivel internacional en la mayoría de los países occidentales. Además, en España está reconocido como un Real Decreto desde 2007.

Down Sevilla tiene un equipo de preparadores laborales que supervisan la formación de las personas con discapacidad y les orientan para que tengan un itinerario formativo que tenga que ver con sus metas personales y con todo aquello que quieren lograr. Realizan una primera valoración en la que se crea el perfil profesional. A partir de ahí, se les orienta y se hace un trabajo de prospección, es decir, se buscan ofertas de empleo que encajen con sus aspiraciones.

Rocío asegura querer dedicarse a múltiples profesiones, no tiene aún un perfil establecido. Titubea entre el trabajo con computadoras y la cocina, pasando además desde imaginar que es una gran actriz de teatro a una reputada fotógrafa. En su formación y orientación al empleo, Mónica, su madre, espera grandes avances y que Rocío pueda incorporarse al ámbito laboral, aunque, al menos, se conforma con que aprenda, se integre con sus compañeros y esté activa men-

talmente. Alcanzar la inclusión en la vida comunitaria es su reto primordial.

El Tercer Sector los prepara para los procesos selectivos, ya que se presentan al puesto compitiendo con otras personas con discapacidad. Se les capacita para superar de manera satisfactoria las entrevistas de trabajo. Se trabaja de manera conjunta con las empresas para hacer un análisis del puesto, es decir, se acude a la entidad y se analiza *in situ* qué es lo que tendría que hacer la persona, contemplando cada paso de la actividad a realizar. Más tarde, se le comunica a esta empresa lo que la persona podría hacer en ella y lo que no, además de para lo que podría necesitar apoyo y aquello que debería modificarse, entre otras cuestiones. Se hace con carácter previo y simultáneo a la incorporación. También se sensibiliza a los equipos y se informa a los trabajadores de la empresa sobre la casuística particular a la que van a enfrentarse directamente conviviendo con una persona con discapacidad intelectual. Se ofrecen herramientas o protocolos y se asesora sobre cómo pueden relacionarse con la persona que se va a incorporar al puesto, siempre desde el apoyo y el buen trato, ya que este trabajador o trabajadora se trata de alguien más del equipo. Las indicaciones se focalizarán en la forma en la que me dirijo a esta persona, cómo le pido que ejecute una tarea, cómo se le plantea una actividad novedosa o la manera en la que se le debe explicar aquello que hace mal y debe corregir.

Posteriormente, ya en el puesto de trabajo, entrenan con la persona sus distintas funcio-

nes y las tareas que debe realizar. Se hace un seguimiento y una evaluación en coordinación con los responsables de la empresa para ver cómo se está desarrollando la persona en el puesto y la asimilación por parte de la misma del trabajo encomendado.

Más tarde, si la situación es favorable, los apoyos se van retirando progresivamente. “Por ello, si nosotros nos retiramos es buena señal, quiere decir que la cosa va bien, seguimos manteniendo un contacto y un seguimiento pero que cada vez es más espaciado en el tiempo”, comenta el coordinador del Área de Adultos de Down Sevilla. Los profesionales de las asociaciones tratan de poner a las personas en el centro de atención, lo que implica que estas serán quienes decidan si necesitan su apoyo o pueden prescindir de él.

Generalmente se incorporan a modo de prácticas en la empresa, mientras adquieren el conocimiento necesario para realizar la labor encomendada. Siempre suelen estar tutorizadas por el Servicio de Apoyo al Empleo. Una vez la tarea ha sido interiorizada, las prácticas se terminan y debe haber una posterior contratación. Sin em-

bargo, en casos muy frecuentes, al finalizar las prácticas el empresario alude a “estar pasando un mal momento económicamente”. “Muchas veces nos queremos aprovechar de que con la buena intención de la inclusión... Bueno, he visto que las personas han dado resultados, yo le estoy haciendo un favor o pienso que se lo estoy haciendo a esta asociación porque puede decir que está trabajando por la integración y a mí mientras esto me está saliendo gratis”, lamenta Bartolomé Díaz. En estos casos se anula el convenio porque ya están preparados y no necesitan hacer más prácticas.

Esta situación, en consonancia con que, en ocasiones, las familias reciben una mayor compensación económica con la prestación no contributiva y una orfandad que con la pensión que cobraría el susodicho o la susodicha trabajando, provoca rechazo. “El tema de la problemática con la inclusión es mucha. Ya no viene solo del tema del tejido empresarial o del mercado laboral, que es malo para todo el mundo, sino viene también muchas veces por el propio entramado burocrático”, dice también el Director Técnico de ASPAPRONIAS



Los apoyos en el empleo se van retirando progresivamente

«LA INCLUSIÓN LABORAL REQUIERE DE MUCHA FORMACIÓN Y ESFUERZO. HAY PERSONAS QUE DESPUÉS DE TODA LA FORMACIÓN, CUANDO LLEGA EL MOMENTO DE TRABAJAR, NO QUIEREN»

de Huelva.

Asimismo, según Regina Tizón, la educadora social del centro AONES, “la inclusión laboral requiere de mucha formación y esfuerzo. Hay personas que después de toda la formación, cuando llega el momento de trabajar, no quieren. No todos están interesados en encontrar empleo, pero buscan la forma de vivir su vida”. En este caso, se dedicarían a cuestiones como socializar, desarrollar habilidades, no perder las facultades lectoras o trabajar la comprensión y el cálculo. Aprenden a estar activos sin necesidad ni obligación de tener un puesto de trabajo.

La familia de Rocío, de momento, opta por dejarla madurar en autonomía. Una vez consiga eso, podrá alcanzar los objetivos que se proponga. Actualmente, hace la lista de la compra, sale los lunes al supermercado y sabe gestionar el dinero que lleva. Además, hace actividades de ocio junto a sus compañeros. Aprenden a ponerse de acuerdo y a realizar aquello que decida la mayoría a través de votaciones.

El principal desafío al que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral son la familia y su entorno. Según Diego Lopa, las familias deben tratar a su des-

endiente con resiliencia, fomentando la aceptación de normas y con una serie de valores que, por defecto o falta de atención, no se tienen en cuenta con la intensidad que le requeriría a una persona con discapacidad intelectual. “Nos dejamos llevar por la pena”, reconoce el actual coordinador de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Huelva. Su entorno tiende a ser más débil con ellos, obtienen recompensas de una manera sencilla y no fruto de su esfuerzo y “eso, quizás, les lleva a ser un poco consentidos y vagos”. Por ello, en la persona con discapacidad realmente se debe valorar si su comportamiento y las circunstancias son consecuencia de la propia discapacidad con la que ha nacido o del ambiente y de la educación que ha recibido. “Entonces hay que inculcar en su núcleo familiar que, si quieren que sus hijos lleguen hasta lo más alto, al igual que el resto, no solo hay que exigirle lo mismo, sino el doble, porque sus dificultades en el camino y esa desventaja genética con la que cuentan desde que nacen les obliga a ello. No se suele tratar este asunto, pero es un punto fundamental. Si la familia es la primera que limita a su hijo, porque tiene una percepción sesgada o limitada, su experiencia laboral, si se llega a conseguir, fracasará”, reitera.

La sobreprotección limita a las personas con discapacidad intelectual, crea una falta de autonomía que dificulta su inclusión en la vida laboral. “La autonomía es como unas escaleras y hay que empezar por debajo. La primera es la personal, después la autonomía en el hogar, seguida de la autonomía urbana y, por último, la laboral.

Y, para trabajar, se deben tener primero el resto de las autonomías”, aclara la psicóloga del Área de Empleo con Apoyo de AONES.

Mónica asegura haber sobreprotegido muchísimo a su hija y comenta que, quizás, eso la haya limitado en ciertos aspectos. “Nos guste o no, proteges a los tuyos, pero puede ser que por tener la discapacidad haya un plus extra. También te digo, cuando cambias un poco el chip y dejas que haga cosas te sorprendes porque no sabías que sabía hacerlas. Y es porque estás acostumbrada a que las hacías tú siempre”.

Existe otro gran reto a nivel social. Hay que ir modificando las percepciones acerca de la discapacidad. Desde las asociaciones se realiza el trabajo desde un modelo ecológico y ambiental que se plantea dónde está la persona, pero también cómo es el ambiente. Hay que incidir sobre las leyes y percepciones de la comunidad que les rodea. “Si el prejuicio existe, la sociedad no te va a aceptar. Al final todo esto no es cómo soy, sino cómo me ven y cómo comprenden lo que verdaderamente soy, sobre todo qué expectativas tienen con respecto al que soy. Si nos perciben tan poquita cosa al final nos vamos amoldando a esa figura. Es decir, yo por qué tengo que dar más de mí si este que me está mirando piensa que soy tonto”, dice Diego Lopa. Cuando se adentran en ambientes laborales, se les permiten y se les consienten demasiadas cuestiones, que hacen que finalmente no acaben sacando provecho al puesto de trabajo. “Siempre defendemos que tienen unos derechos, pero es que también tienen unos deberes que cum-



Los trabajadores tienen unos derechos y unos deberes que cumplir

plir, al igual que el resto de sus compañeros”, mantiene José Manuel Hermida, Presidente y Director de Down Sevilla.

Down Sevilla tiene ahora treinta y cinco personas trabajando. Hace años la cifra solo llegaba a cuatro o cinco. “Está claro que ha evolucionado. Hay mayor conciencia, la sociedad se está moviendo en ese sentido. Aunque sea insuficiente, las contrataciones son la prueba”, comenta convencido Rafael Peral. En 2017, AONES tenía a ocho personas en el mercado laboral, actualmente son veinticinco las personas con empleo. Además, también se han visto avances con respecto a la incorporación de la mujer. En este mismo año, 2017, solamente tenían a una mujer con discapacidad intelectual trabajando, ahora el número se ha incrementado.

Mario López, Técnico del Área de Empleo de la asociación AONES Huelva, comenta que han tenido varias experiencias laborales exitosas en su asociación. Un chico con discapacidad intelectual que ha estado toda la vida preparándose tiene un módulo medio. Ha te-

nido algunas experiencias de prácticas, siguió formándose y fue contratado por una empresa en la recepción. El joven opositó, sin examen, a través de cursos, y lleva seis meses trabajando de funcionario en la Junta de Andalucía. Manuel es otro caso, tiene discapacidad intelectual y sensorial, pero lleva cuatro años en su trabajo como personal de mantenimiento en un colegio.

“Hay que empezar a valorar otras competencias, ya que, si lo que valoramos en una persona es que lo haga más rápido, perdemos. Pues, a lo mejor, hay que encontrar un sitio donde no importe tanto la velocidad e importe más la calidad de lo que se está haciendo”, recuerda Peral. Mario López considera que si hablamos de un 50% de paro estamos hablando de una barbaridad. Pero, aun así, para ellos un 50% de ocupación sería un número extraordinario.

Los objetivos a futuro de las asociaciones radican en conseguir su retiro de forma absoluta, de modo que las personas con discapacidad intelectual ya no las necesiten. El hecho de que

estuvieran menos presentes en los servicios que ofrecen significaría que las personas con discapacidad intelectual no necesitan tanto apoyo para que se les incluya dentro de la vida comunitaria y el sector laboral. En conclusión, sería un gran avance.

La madre de Rocío resume la inclusión que ha experimentado su hija en una única palabra: oportunidad. “Hay que tener oportunidad para todos, si no nos das la oportunidad nunca vas a saber si esa persona es capaz de desarrollar el trabajo”, dice esperanzada.

“Tenemos que conseguir que el día a día sea el mejor ejemplo para que la sociedad se convenza de que puede coexistir y cohabitar con personas con discapacidad intelectual de tú a tú y sin miedo”, añade Diego Lopa. Eliminar esa habitual sobreprotección y empujarlas a ser personas convencidas, autodeterminadas, disciplinadas y con capacidad de trabajo resulta primordial. El cerebro caza patrones con mucha facilidad, si observamos pequeños cambios con respecto a la inclusión de las personas con discapacidad en la vida comunitaria y laboral, en poco tiempo, los estereotipos desaparecerán. La desinformación, la falta de contacto o el no conocimiento de una persona con discapacidad intelectual provoca rechazo y ocasiona prejuicios, también en el ámbito laboral. Una vez se palpe la presencia y valía de las personas con discapacidad intelectual a todos los niveles y la sociedad los visibilice, esta exclusión finalizará y habrá una inclusión total. Para ello, como comenta Mónica Villafaina, es indispensable darles una oportunidad.