inclujobs

MANUAL DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS INCLUSIVOS

aiju Technological Institute for children's products & leisure
Austrian Association of Inclusive Society
VITECO elearning solutions
puzzle
Co-funded by the European Union

CC BY NC SA

Contenido

1. Definición y características de la discapacidad intelectual. 2

¿Cómo se origina la discapacidad intelectual? 2

Manifestaciones de la discapacidad intelectual 3

2. Emplear a personas con discapacidad: principales ventajas y beneficios. 5

3. Beneficios de mejora de la rentabilidad, retención de empleados y mejora de la imagen corporativa de la empresa. 7

La situación en Europa 8

La situación en Estados Unidos 9

4. Resiliencia, perseverancia y actitud positiva a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual. 11

Definición e importancia de la resiliencia 11

Fomentar la resiliencia de los empleados 12

Comprender la perseverancia 13

El poder de una actitud positiva 14

Conclusión 15

5. Situación general y marco jurídico en la UE en relación con la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. 16

6. Situación general y marco jurídico en España. 19

7. Ventajas fiscales de la contratación de personas con discapacidad en España 21

8. Cómo conseguir que la empresa y los empleados apoyen a los trabajadores con discapacidad intelectual. 23

Conclusiones 25

Bibliografía 26

1. Definición y características de la discapacidad intelectual.

"Limitación significativa en el desarrollo de la actividad mental, presente desde el nacimiento o desde la infancia, que afecta a la capacidad de la persona para aprender, comprender y relacionarse con los demás".

Definición de discapacidad intelectual por la Organización Mundial de la Salud.

En otras palabras, la discapacidad intelectual se caracteriza por una capacidad reducida para realizar tareas cotidianas como hablar, escribir, leer, resolver problemas, tomar decisiones y comprender conceptos abstractos; entre otras.

¿Cómo se origina la discapacidad intelectual?

La discapacidad intelectual surge como resultado de una compleja interacción entre factores genéticos y ambientales que influyen en el desarrollo cognitivo y funcional de un individuo.

En cuanto al campo genético.

En el ámbito genético, se han identificado varios elementos que pueden contribuir a la aparición de esta afección. Entre ellos se encuentran las alteraciones cromosómicas, que implican cambios en la estructura o el número de cromosomas, que pueden afectar significativamente a la expresión de genes relacionados con el funcionamiento cerebral y cognitivo.

Además, los trastornos hereditarios desempeñan un papel crucial en la transmisión de características genéticas que pueden influir en la predisposición a la discapacidad intelectual. Estos trastornos pueden heredarse de padres a hijos y manifestarse a lo largo de generaciones, lo que aumenta la probabilidad de que determinadas vulnerabilidades genéticas repercutan en el desarrollo cognitivo.

Los desequilibrios metabólicos y las insuficiencias hormonales también entran en juego en el panorama genético de la discapacidad intelectual. Los procesos metabólicos y la regulación hormonal son fundamentales para el correcto funcionamiento del cerebro y del sistema nervioso en general. Cualquier alteración en estas áreas puede tener un impacto directo en el desarrollo cognitivo y funcional de un individuo.

En cuanto a las causas medioambientales.

Por otra parte, las causas ambientales también desempeñan un papel importante en la determinación de la discapacidad intelectual. Los daños cerebrales traumáticos, derivados de accidentes o lesiones, pueden tener efectos duraderos en las capacidades cognitivas de una persona. La exposición al consumo de sustancias o alcohol durante el periodo gestacional puede interferir en el desarrollo cerebral fetal y provocar dificultades cognitivas a lo largo de la vida.

El bajo peso al nacer, a menudo vinculado a condiciones de salud materna subóptimas, puede exponer al cerebro en desarrollo a riesgos que repercuten en su funcionalidad. La falta de atención médica adecuada durante etapas críticas del desarrollo también puede tener consecuencias negativas en la formación cerebral y cognitiva.

Además, la desnutrición y las infecciones representan factores ambientales que pueden influir negativamente en el desarrollo cognitivo. La falta de nutrientes esenciales puede afectar al crecimiento y a la función cerebral, mientras que las infecciones, sobre todo en épocas delicadas del desarrollo, pueden causar daños cerebrales que repercutan en las capacidades cognitivas.

En resumen, la discapacidad intelectual puede estar causada por un único factor determinante o también por una compleja interacción entre distintos factores que afectan al desarrollo cognitivo y funcional. Tanto las influencias genéticas como las ambientales pueden actuar de forma independiente o conjunta, creando un panorama diverso y polifacético de cómo se origina esta afección.

Manifestaciones de la discapacidad intelectual

Las ramificaciones de la discapacidad intelectual generan una amplia gama de efectos que pueden manifestarse en diversas esferas de la vida de una persona. Entre las consecuencias más comunes que se derivan de esta condición se encuentran una serie de retos que van desde lo cognitivo hasta lo social y lo emocional.

En cuanto al desarrollo cognitivo, a menudo se observa un retraso en la adquisición del habla, lo que puede dificultar una comunicación eficaz y plena. La capacidad de aprendizaje puede verse comprometida, lo que provoca dificultades para asimilar nueva información y retener conocimientos. La resolución de problemas puede convertirse en un proceso arduo, ya que las habilidades para analizar situaciones y encontrar soluciones eficaces pueden ser limitadas.

La abstracción, una habilidad cognitiva que implica comprender conceptos más allá de lo concreto, también puede ser un reto. La incapacidad para captar conceptos abstractos puede afectar a la forma en que una persona percibe y relaciona ideas complejas.

En el ámbito de la memoria, las dificultades para recordar información de forma eficaz son una característica común de la discapacidad intelectual. Esto puede influir en la

capacidad de aprender de experiencias pasadas y aplicar esos aprendizajes en situaciones presentes y futuras.

En términos sociales, las personas con discapacidad intelectual pueden encontrar obstáculos para relacionarse con los demás de forma eficaz. Entender los códigos sociales, las normas y las sutilezas de las interacciones humanas puede ser un terreno difícil de transitar.

La capacidad de planificar y organizar actividades también puede ser limitada, lo que puede repercutir en la autonomía y la capacidad de llevar a cabo las tareas cotidianas de forma independiente.

Además de los retos cognitivos y funcionales, las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultades en la gestión emocional. Controlar las emociones puede ser complicado, lo que puede provocar respuestas emocionales intensas o inusuales en determinadas situaciones.

La interpretación del lenguaje figurado y los conceptos sociales puede resultar confusa, ya que estas dimensiones suelen ser más abstractas y basarse en contextos culturales y sociales.

En conjunto, estas consecuencias reflejan la complejidad de la discapacidad intelectual y cómo puede afectar a múltiples aspectos de la vida de una persona. Es importante reconocer que cada persona es única, por lo que los efectos de la discapacidad intelectual pueden variar mucho en cuanto a grado y manifestación.

A pesar del impacto que la discapacidad intelectual tiene en la vida personal de una persona, y de los retos que ello conlleva, debemos luchar por la plena integración de este colectivo en la vida social y pública. Para ello, es necesario fomentar su empleabilidad, lo que contribuye a alcanzar un estatus de plenos derechos y dignidad. La empleabilidad de una persona con discapacidad intelectual abre retos para el empresario, pero también supone un abanico de nuevas posibilidades y valor añadido tanto para la empresa como para el equipo humano que la compone.

Este documento, dirigido a todos los empresarios y responsables de recursos humanos de las empresas españolas, detalla las necesidades y también los beneficios de la empleabilidad para las personas con discapacidad intelectual. Este documento pretende contribuir a derribar las barreras existentes para la empleabilidad de un grupo de personas deseosas de demostrar su valor añadido en el mundo laboral.

2. Emplear a personas con discapacidad: principales ventajas y beneficios.

Comencemos analizando las principales ventajas y beneficios que puede obtener una empresa al incorporar a su equipo humano a una persona con discapacidad intelectual. Estas ventajas son muchas, pero en este documento las hemos agrupado en nueve: Responsabilidad Social Corporativa (RSC), marketing, sensibilización de los empleados en Derechos Humanos, Cooperación con organizaciones de personas con Discapacidad Intelectual, apoyo a la financiación económica del empleo con apoyo, implicación de los servicios blandos, oportunidades de nuevos productos y proyectos innovadores y nuevas oportunidades de I+D. Veámoslas una por una:

Responsabilidad social de las empresas

Al contratar a personas con discapacidad, las organizaciones demuestran su compromiso con la inclusión social y la diversidad, mejorando su imagen de responsabilidad social corporativa.

Muestra los valores de la organización y su compromiso con la igualdad de oportunidades, fomentando una reputación positiva entre las partes interesadas y la comunidad.

Marketing

Adoptar la inclusión de la discapacidad puede servir como argumento de venta único para la organización, diferenciándola de sus competidores.

Destacar el lugar de trabajo inclusivo puede atraer a clientes que valoran la diversidad y la inclusión, lo que aumenta la fidelidad a la marca y la cuota de mercado.

Sensibilizar a los trabajadores sobre los derechos humanos y la ciudadanía activa

Emplear a personas con discapacidad fomenta una cultura de respeto de los derechos humanos y ciudadanía activa dentro de la organización.

Promueve la concienciación y la comprensión de los derechos de las personas con discapacidad, animando a los empleados a ser más integradores y a defender la igualdad.

Cooperación con organizaciones de personas con discapacidad intelectual (PWID)

Colaborar con organizaciones que apoyan y representan a personas con discapacidad intelectual puede aportar valiosos conocimientos, recursos y asociaciones.

Facilita una mayor conexión con la comunidad de discapacitados, lo que permite un compromiso significativo y una mejor comprensión de sus necesidades.

Mejora de las competencias - Crecimiento personal de los empleados

Los empleados que trabajan junto a personas con discapacidad desarrollan valiosas habilidades, como la empatía, la paciencia y la adaptabilidad.

La interacción con compañeros diversos puede mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y la capacidad de resolver problemas de todos los empleados.

Apoyar la financiación del empleo con apoyo

Muchos programas gubernamentales e iniciativas de financiación apoyan a las organizaciones que emplean a personas con discapacidad.

Al contratar a personas con discapacidad, las organizaciones pueden acceder a recursos financieros e incentivos, reduciendo los costes de contratación y formación.

Adaptación y mejora de los servicios blandos

Emplear a personas con discapacidad puede conducir a la adaptación y mejora de servicios blandos, como la atención al cliente, la accesibilidad y la comunicación.

Comprender las necesidades y perspectivas de las personas con discapacidad puede impulsar la innovación y el desarrollo de productos y servicios inclusivos.

Oportunidades para nuevos productos y proyectos innovadores dirigidos a la discapacidad

Una empresa que contrata a empleados con discapacidad puede inspirar e promover el desarrollo de nuevos productos, servicios y soluciones que atiendan al mercado de la discapacidad.

Las organizaciones pueden introducirse en un mercado en crecimiento, creando oportunidades de negocio e impulsando la innovación.

Nuevas oportunidades de I+D

Emplear a personas con discapacidad puede abrir nuevas oportunidades de investigación y desarrollo.

Las organizaciones pueden invertir en proyectos de investigación e innovación destinados a mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo, la tecnología asistencial y el diseño inclusivo.

3. Beneficios de mejora de la rentabilidad, retención de empleados y mejora de la imagen corporativa de la empresa.

Aunque la discapacidad pueda ser discontinua, situacional o compensada, rara vez se presenta como beneficiosa para la empresa, aunque a veces conduzca a una sobrevaloración de las personas afectadas, a las que se describe entonces como dispuestas y concienzudas. Esto contrasta con el concepto de gestión de la diversidad: mientras que el argumento empresarial sigue siendo el motor de la diversidad, cualquier situación de discapacidad suele percibirse como un obstáculo para la empresa.

Hay muchas razones para contratar a personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad intelectual pueden hacer y hacen contribuciones significativas en el trabajo cuando se les da la oportunidad. Contratar a personas con discapacidad contribuye a promover la justicia social, la diversidad, la responsabilidad social de las empresas y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, los datos publicados en 2020 muestran que la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual es muy baja, solo el 32% en comparación con las personas sin discapacidad (Australian Bureau of Statistics, Disability and The Labour Force, 2020).

Desde un punto de vista económico, lo que los empresarios no suelen tener en cuenta es que contratar a esta mano de obra tan discriminada también puede beneficiar a las empresas.

Los empresarios pueden tener que hacer ajustes en el lugar de trabajo para adaptarse a las necesidades de algunos empleados, por ejemplo:

- comunicar con imágenes además de con palabras.
- dividir las tareas en pasos sencillos.
- formación especializada para trabajadores con discapacidad intelectual, supervisores y compañeros de trabajo.

Estos cambios suponen un coste inicial. Pero los beneficios profundos de contratar a personas que viven con discapacidad intelectual pueden incluir también:

- mejora de la rentabilidad.
- mayor rentabilidad.
- menor rotación de personal.
- altos índices de retención de empleados, fiabilidad, puntualidad, lealtad y beneficios para la imagen de la empresa (The Conversation, 2022)

Sin embargo, para lograr estos resultados se requiere el apoyo de los empleados, cambios en los procedimientos de trabajo, flexibilidad en la supervisión y, lo que es muy importante, una mentalidad abierta. Una vez que las empresas son conscientes de estos beneficios económicos potenciales, deberían sentirse motivadas para incorporar a las personas con discapacidad a la plantilla y prosperar como nunca. Contratarlos también ofrece a las empresas nuevas perspectivas para desarrollar y comercializar productos y servicios que satisfagan las necesidades y preferencias de los consumidores con discapacidad, que también representan un mercado, en el caso de Estados Unidos, el tercer segmento de mercado más grande (Office of Disability Employment Policy, 2018).

La situación en Europa

En Europa, la creciente difusión del concepto y la aplicación de la **gestión de la diversidad ha dado** lugar a una serie de enfoques mucho más abiertos al empleo de personas con discapacidad intelectual, aunque los beneficios económicos todavía se perciban menos y la tasa de empleo siga siendo muy baja. Para muchas empresas, la discapacidad se percibe como una limitación, o incluso como una necesidad para cumplir **las obligaciones legales**. La legislación sigue siendo el principal factor determinante de la gestión de la discapacidad y de la integración de las personas discapacitadas en las empresas.

En otras palabras, a menudo se contrata a personas discapacitadas con vistas a aumentar la tasa de empleo, y estas empresas contratan a personas discapacitadas por su discapacidad. Algunas empresas llegan incluso a desarrollar asociaciones específicas para atraer a más personas discapacitadas; les interesa sobre todo su cuota. En estos casos, las cuestiones relativas al puesto ocupado o a las competencias aportadas se consideran secundarias. Por ejemplo, no es poco frecuente que las empresas presenten la introducción de métodos de contratación basados en las competencias como una forma de fomentar la contratación "diversa".

Lo que la Comisión Europea, las ONG que trabajan con personas con discapacidad intelectual y las instituciones públicas intentan hacer comprender a las empresas es que la contratación de personas con discapacidad puede proporcionar a las empresas una fuente de mano de obra altamente cualificada que el mercado laboral suele pasar por alto, ofreciendo así la oportunidad de adquirir nuevas competencias y mejorar la productividad.

Y no sólo eso, la contratación de trabajadores con discapacidad puede dar lugar a una **mayor diversidad de culturas** y experiencias dentro de la empresa, mejorando así el clima laboral y la **colaboración entre los empleados**.

En tercer lugar, la contratación de trabajadores discapacitados en Europa puede generar **incentivos** y desgravaciones **fiscales** para la empresa, deducciones fiscales por la contratación de trabajadores discapacitados, tipos reducidos de **cotización a la**

seguridad social para los empresarios que contraten a trabajadores desfavorecidos y discapacitados.

Además, ofrecer **políticas de bienestar corporativo** centradas en el empleo de personas con discapacidad puede mejorar la reputación de la empresa como **entidad socialmente responsable**, con un impacto positivo en la imagen de la empresa, que se refleja en un mayor atractivo para clientes e inversores potenciales (Laborability, 2023).

Las empresas capacitadas no deben limitarse a cumplir las obligaciones legales. Deben aceptar con entusiasmo las ventajas que conlleva emplear a personas más creativas, diversas, laboriosas y polifacéticas.

La situación en Estados Unidos

En Estados Unidos, la empleabilidad es mucho más favorable para las personas con discapacidad intelectual. Un estudio de **Accenture** de 2018 muestra que las empresas que buscan activamente emplear a personas con discapacidad obtienen mejores resultados que las que no lo hacen.

De hecho, por término medio, las empresas con una campaña específica y dirigida a contratar a personas discapacitadas tienen el doble de ingresos netos que sus homólogas que no llevan a cabo estas acciones.

Los beneficios de la inclusión son varios y no son sólo, sino también, una parte importante de los ingresos económicos de la empresa.

Aquí se enumeran algunos de ellos:

- **Mayor innovación**

  Las personas con discapacidad tienden a ser creativas para adaptarse al mundo que les rodea. Por eso desarrollan puntos fuertes como la capacidad de resolver problemas, la agilidad, la persistencia y la voluntad de experimentar, todos ellos esenciales para la innovación en una empresa hoy en día.

- **Mayor valor para el accionista**

  La comunidad de inversores vigila cada vez más la cultura de las empresas y la diversidad en su seno. La inclusión de la discapacidad es un componente clave de estas métricas, e informar obligatoriamente sobre ellas reforzará su reputación y el respeto de los contratos.

- **Mejora de la productividad**

  El estudio demuestra que trabajar junto a empleados con discapacidad hace que las personas sin discapacidad sean más sensibles y conscientes de cómo hacer que el lugar de trabajo sea más integrador y mejor para todos. Asimismo, afirma que la rotación de personal también es menor, hasta en un 30%. Los entornos laborales más

inclusivos con las personas discapacitadas suelen registrar mejores niveles de productividad. Cada vez más organizaciones estadounidenses, en contraste con la tendencia europea, están descubriendo que contratar a personas con discapacidad no es tan caro ni supone un reto como se suele suponer.

- **Mejora de la cuota de mercado**

Como ya se ha dicho, las personas con discapacidad representan una parte importante del mercado de consumo. Este mercado se amplía cuando se contabilizan los familiares, cuidadores y otras personas que dan prioridad a bienes y servicios inclusivos para las personas con discapacidad.

- **Reputación mejorada**

Para concluir, las empresas que adoptan esfuerzos de marketing y publicidad inclusivos tienden a destacar entre la competencia (Accenture, 2018).

En resumen, podemos decir que en Europa, la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual ve principalmente beneficios económicos, y no los beneficios que experimentan Estados Unidos y Australia. Además, las grandes empresas suelen estar más abiertas a las políticas de contratación, mientras que las más pequeñas no asumen este riesgo por miedo a las inversiones iniciales necesarias para adaptar la empresa a una realidad inclusiva.

4. Resiliencia, perseverancia y actitud positiva a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual.

La contratación de personas con discapacidad intelectual va más allá de la promoción de la justicia social, la diversidad y la responsabilidad social de las empresas. También presenta una serie de ventajas para las empresas y la comunidad en general. Para crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo y solidario, es fundamental fomentar la resiliencia, la perseverancia y una actitud positiva tanto en los empresarios como en los empleados. El objetivo de este capítulo es dotar a los empresarios y a las empresas de ideas esenciales y estrategias prácticas para fomentar estas cualidades cuando trabajen con personas con discapacidad intelectual.

Definición e importancia de la resiliencia

La resiliencia, en el contexto de la discapacidad intelectual, se refiere a la capacidad de las personas para recuperarse y adaptarse ante la adversidad y los retos. Es una cualidad fundamental que desempeña un papel fundamental en el lugar de trabajo, ya que permite a los empleados superar las dificultades y seguir esforzándose por alcanzar sus objetivos. La resiliencia permite a las personas con discapacidad intelectual superar barreras, crecer personal y profesionalmente y contribuir de forma significativa al lugar de trabajo.

En el ámbito del empleo, la resiliencia es de suma importancia, ya que las personas con discapacidad intelectual pueden encontrarse con diversos obstáculos. Estos obstáculos pueden estar relacionados con las tareas laborales, la comunicación, las interacciones sociales o los ajustes necesarios para adaptarse a sus necesidades específicas. Al adoptar la resiliencia, las personas con discapacidad intelectual pueden afrontar estos retos con determinación, creatividad y una actitud positiva. Un ejemplo que ilustra el poder de la resiliencia es el de una persona con síndrome de Down que trabaja en una tienda. Al principio, se enfrentó al escepticismo de algunos compañeros y clientes que dudaban de su capacidad para realizar las tareas con eficacia. Sin embargo, no se desanimó y, con el apoyo del director y del equipo, el trabajador perseveró. Con el tiempo, la resiliencia le permitió ganar confianza, mejorar sus habilidades y ganarse el respeto de los compañeros.

Fomentar la resiliencia de los empleados

Fomentar la resiliencia en las personas con discapacidad intelectual es esencial para ayudarles a prosperar en el lugar de trabajo. A continuación se presentan técnicas y estrategias prácticas para fomentar su desarrollo de la resiliencia:

- Fomentar la mentalidad de crecimiento: Inculque una mentalidad de crecimiento entre los empleados, haciendo hincapié en que los retos son oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Anímales a ver los contratiempos como peldaños en lugar de obstáculos.
- Establezca objetivos realistas: Ayude a los empleados a fijar objetivos alcanzables que se ajusten a sus puntos fuertes e intereses. Dividir las tareas más grandes en pasos más pequeños y manejables puede aumentar su confianza y motivación.
- Proporcione comentarios constructivos: Ofrecer regularmente comentarios que se centren en los puntos fuertes y los progresos. El feedback constructivo puede servir como fuente de motivación y refuerzo, ayudando a las personas con discapacidad intelectual a desarrollar su resiliencia.
- Crear una red de apoyo: Cultive una cultura de apoyo y camaradería en el lugar de trabajo. Anime a los empleados con discapacidad intelectual a pedir ayuda y consejo a sus compañeros, fomentando el sentido de comunidad.
- Aplicar prácticas respetuosas con los sentidos: Tenga en cuenta los factores ambientales que pueden afectar a los empleados con discapacidad intelectual. Aplique prácticas respetuosas con los sentidos, como medidas de reducción del ruido o espacios tranquilos, para mejorar su comodidad y concentración.
- Ofrecer modalidades de trabajo flexibles: Adopte modalidades de trabajo flexibles, como horarios flexibles u opciones de trabajo a distancia, para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, fomentando un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal.

Fomentar la comunicación abierta y la empatía es crucial para crear un entorno de trabajo seguro y solidario. Los empresarios y los compañeros deben escuchar activamente las necesidades y preocupaciones de las personas con discapacidad intelectual, asegurándose de que se sientan valoradas y escuchadas. Crear un espacio en el que los empleados puedan expresar abiertamente sus pensamientos y emociones puede fomentar la confianza y la comprensión mutua, contribuyendo así a su bienestar general y a su resiliencia. Al definir la resiliencia, reconocer su importancia y compartir historias inspiradoras, los empresarios pueden crear un entorno laboral que valore la adaptabilidad, la perseverancia y una actitud positiva.

Cultivar la resiliencia en los empleados con discapacidad intelectual implica proporcionar técnicas prácticas y fomentar la comunicación abierta y la empatía. Los empresarios deben apoyar activamente el crecimiento de sus trabajadores, reconocer sus puntos fuertes y celebrar sus logros. Al compartir las mejores prácticas de empleadores de éxito, este módulo pretende inspirar a las empresas para que apliquen estrategias que cultiven

la resiliencia, lo que conducirá a un entorno de trabajo más inclusivo y solidario para todos los empleados.

Comprender la perseverancia

La perseverancia, un rasgo poderoso frente a los obstáculos y contratiempos, tiene una gran importancia para las personas con discapacidad intelectual en su camino hacia el empleo. Es la determinación inquebrantable y el valor de seguir avanzando a pesar de los retos, los contratiempos o el desánimo. En el lugar de trabajo, la perseverancia permite a las personas con discapacidad intelectual enfrentarse a las barreras y superarlas, lo que en última instancia conduce al crecimiento personal y al éxito profesional.

Destacar el crecimiento personal y los objetivos profesionales:

La perseverancia desempeña un papel fundamental en el fomento del crecimiento personal y la consecución de los objetivos profesionales de las personas con discapacidad intelectual. A medida que afrontan retos y superan obstáculos, adquieren nuevas habilidades, desarrollan una mayor confianza en sí mismos y aumentan su resiliencia. La determinación para tener éxito no sólo beneficia a su promoción profesional, sino que también mejora su bienestar general y su sensación de logro.

Para fomentar la perseverancia de los empleados con discapacidad intelectual, los empresarios pueden aplicar las siguientes estrategias prácticas:

- Apoyo individualizado: Proporcionar coaching y apoyo personalizados a los empleados, identificando sus puntos fuertes y sus áreas de crecimiento. Adaptar la asistencia a sus necesidades específicas permite a las personas afrontar los retos con confianza.
- Fijación de objetivos claros: Establezca en colaboración con los empleados objetivos claros y alcanzables, haciendo hincapié en el progreso gradual y celebrando los hitos en el camino. Reconocer sus logros levanta la moral y fomenta la perseverancia.
- Refuerzo positivo: Ofrecer regularmente comentarios positivos y ánimos a las personas con discapacidad intelectual, reconociendo sus esfuerzos y dedicación. El refuerzo positivo refuerza su compromiso para superar los obstáculos.
- Desarrollo profesional: Ofrezca oportunidades de desarrollo profesional y mejora de las competencias para aumentar la autoeficacia de los empleados. Facilitar el acceso a los programas y talleres de formación pertinentes ayuda a las personas a desarrollar sus capacidades y perseverar en sus funciones.
- Hacer hincapié en el reconocimiento y la celebración: Reconocer los esfuerzos y los progresos realizados por las personas con discapacidad intelectual es crucial para fomentar la perseverancia. Celebrar sus logros, tanto los grandes como los pequeños, demuestra aprecio por su duro trabajo y dedicación. Este

reconocimiento refuerza su sentimiento de pertenencia y les motiva a seguir adelante.

La perseverancia es una cualidad transformadora que permite a las personas con discapacidad intelectual triunfar sobre la adversidad en el lugar de trabajo. Al comprender la importancia de la perseverancia y compartir ejemplos reales de triunfo, los empresarios pueden crear un entorno que fomente el crecimiento personal y el éxito profesional. A través de la aplicación de estas estrategias y de las ideas de empresas de éxito, este módulo pretende inspirar a los empresarios a crear lugares de trabajo que fomenten la perseverancia y permitan a las personas con discapacidad intelectual prosperar en sus carreras profesionales.

El poder de una actitud positiva

Una actitud positiva tiene un poder inmenso a la hora de crear un entorno de trabajo propicio para las personas con discapacidad intelectual. Marca la pauta en el lugar de trabajo, fomentando un ambiente de apoyo y aliento que permite a todos los empleados prosperar. Una actitud positiva no sólo beneficia a la persona con discapacidad intelectual, sino que también tiene un efecto dominó en todo el equipo y la organización.

- Impacto en el entorno de trabajo: Una actitud positiva promueve un sentimiento de inclusión y pertenencia en el lugar de trabajo. Cuando las personas con discapacidad intelectual se sienten bienvenidas y valoradas, es más probable que se sientan comprometidas y motivadas en sus funciones. Además, un entorno de trabajo positivo aumenta la satisfacción en el trabajo, lo que, a su vez, mejora los índices de retención y aumenta la lealtad de los empleados.
- Aumentar la productividad y la colaboración: Una actitud positiva influye de manera significativa en la productividad y la colaboración de los empleados. Los empleados con discapacidad intelectual que experimentan positividad en su entorno de trabajo suelen estar más centrados y entusiasmados con sus tareas. Su sentido del propósito y su dedicación se traducen en mayores niveles de productividad y contribuyen al éxito general de la organización.

Para fomentar una *cultura laboral positiva* que valore la diversidad y fomente la positividad, los empresarios pueden poner en práctica las siguientes orientaciones:

- Formación sobre diversidad e inclusión: Organice talleres y sesiones de formación que promuevan la concienciación sobre las diversas perspectivas y las prácticas de inclusión. Estas iniciativas crean un lugar de trabajo que respeta y aprecia las diferencias individuales.
- Celebrar los logros: Reconocer y celebrar los logros de todos los empleados, incluidos los que tienen discapacidad intelectual. Reconocer públicamente sus esfuerzos fomenta una cultura de aprecio y positividad.

- Grupos de recursos para empleados: Crear grupos de recursos para empleados que ofrezcan apoyo y una plataforma para que los empleados con discapacidad intelectual compartan sus experiencias e ideas. Estos grupos fomentan el sentido de comunidad y el apoyo mutuo.
- Promover la comunicación abierta y el apoyo mutuo: La comunicación abierta es la piedra angular de una cultura de trabajo positiva. Los empresarios deben fomentar la comunicación periódica y asegurarse de que los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas y preocupaciones. Crear una cultura de apoyo mutuo y trabajo en equipo fomenta un entorno de colaboración en el que se valoran las contribuciones de todos.
- Destacar los beneficios de una cultura de trabajo positiva: Las empresas que han adoptado una cultura de trabajo positiva han sido testigos de numerosos beneficios, como un mayor compromiso de los empleados, una mayor satisfacción en el trabajo y una mejora del bienestar general. Cuando los empleados se sienten valorados, apoyados y capacitados, es más probable que tomen la iniciativa, aporten ideas innovadoras y demuestren dedicación a su trabajo.

Conclusión

En conclusión, al incorporar los principios de resiliencia, perseverancia y actitud positiva en sus prácticas de empleo, los empleadores y las empresas pueden allanar el camino para que las personas con discapacidad intelectual desarrollen carreras profesionales significativas y satisfactorias. La creación de un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo no sólo beneficia a las personas, sino que también conduce a una mano de obra próspera y comprometida, lo que contribuye al éxito general de la organización.

Mientras seguimos luchando por la justicia social, la diversidad y la igualdad de oportunidades, recordemos que emplear a personas con discapacidad intelectual no es sólo lo correcto; es un paso hacia la construcción de una sociedad más inclusiva y compasiva. Al adoptar estas cualidades, podemos romper barreras, tender puentes y capacitar a las personas con discapacidad intelectual para que alcancen su pleno potencial, creando un futuro más brillante e inclusivo para todos.

5. Situación general y marco jurídico en la UE en relación con la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

El acceso al empleo de las personas con discapacidad es un reto importante tanto a nivel individual como de la UE. En Europa se están haciendo grandes esfuerzos para mejorar los datos sobre inclusión y acceso al empleo de las personas con discapacidad; sin embargo, los datos siguen mostrando graves signos de discriminación y una gran brecha entre las personas con y sin discapacidad en términos de empleo. Como afirma la propia Comisión Europea

- Sólo la mitad de las personas con discapacidad tienen empleo. Las cifras son mucho peores que las de las personas sin discapacidad, pues tres de cada cuatro tienen empleo.
- Como consecuencia de esta falta de empleo, el 28,4% de las personas con discapacidad están en riesgo de pobreza o exclusión social, frente a aproximadamente el 18% de la población sin discapacidad.

En resumen, en la Unión Europea, el 50,8% de las personas con discapacidad forman parte del mercado laboral, mientras que el 75% de las personas sin discapacidad participan en él. Esta cifra está relacionada con el número de personas inactivas, ya que sólo el 17,6% de las personas sin discapacidad son inactivas, frente al 37,6% de las personas con discapacidad.

La situación de las personas con discapacidad intelectual en particular es aún más preocupante. Aunque no existen estadísticas sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual en particular, se estima que los datos sobre la participación en el mercado laboral son aún más preocupantes, debido principalmente a la mayor gravedad de la discapacidad en este colectivo. Además, los estudios muestran que, en la mayoría de los casos, la calidad del empleo de este colectivo es peor, con trabajos a tiempo parcial y asignados principalmente a responsabilidades de "bajo estatus". También existe una diferencia de género, según la cual los hombres participan más que las mujeres en el mercado laboral libre (empleo regular) .

La Unión Europea se ha comprometido a invertir la situación e igualar el acceso al empleo de las personas con discapacidad al de las personas sin discapacidad. Así lo ha demostrado la adopción por la Unión Europea en 2006 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La UE y sus Estados miembros son parte de la CRPD.

Además, en marzo de 2021, la Comisión Europea puso en marcha la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida en todos los ámbitos, incluido el laboral, de las personas con discapacidad en Europa, pero también en otras regiones del mundo. Esta Estrategia es una continuación de la anterior, aplicada durante el periodo comprendido entre 2010 y 2020. Uno de los objetivos de esta estrategia es promover la igualdad de acceso para la participación en la sociedad y la economía. En concreto, dice lo siguiente

> *"El principio 17 de este pilar subraya que las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que les garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad, y a un entorno laboral adaptado a sus necesidades"* Comisión Europea (2021*)*

Más concretamente, existen varios reglamentos y directivas que abordan la empleabilidad de las personas con discapacidad en general, incluida la discapacidad intelectual. Algunos de los principales reglamentos son:

- Directiva 2000/78/CE: esta directiva establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad y obliga a los empresarios a realizar ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- Directiva 2010/41/UE: Esta directiva se centra específicamente en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluyendo disposiciones para proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- Directiva 2013/34/UE: Esta directiva establece disposiciones específicas relacionadas con la información no financiera de determinadas empresas, incluida la información sobre políticas, riesgos y resultados en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluida la discapacidad.

La Unión Europea también está trabajando en la normalización de los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad, con especial énfasis en la accesibilidad de los lugares de trabajo. La Comisión Europea ha instado a la creación de normas en este ámbito, lo que ha dado lugar a lo siguiente:

- *Mandato 376 Accesibilidad de las TIC, cuyo resultado es la norma europea EN 301 549*. Este Mandato tiene por objeto garantizar la accesibilidad física y cognitiva de las herramientas tecnológicas de trabajo.
- *Accesibilidad al entorno construido, que ha dado lugar a la norma europea EN 17210*, actualmente en proceso de consulta. Con esta norma, la UE pretende que los lugares de trabajo y su entorno sean físicamente accesibles para las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad intelectual, ya que en muchos casos esta discapacidad va acompañada de una discapacidad física. Además, esta directriz también puede utilizarse para fomentar la accesibilidad cognitiva de los lugares de trabajo.

- *Mandato 473 de accesibilidad según las normas de "Diseño para todos"*, cuyo resultado es la Norma Europea EN 17161. La norma especifica requisitos que pueden permitir a las organizaciones diseñar, desarrollar y suministrar productos, bienes y servicios accesibles a una amplia gama de usuarios, incluidas las personas con discapacidad. El planteamiento del Diseño para Todos establecido en la norma puede ser utilizado tanto por organizaciones privadas como públicas.
- *Mandato 420 de accesibilidad de sitios web y aplicaciones para móviles, que actualiza la norma europea EN 301 549*. Describe las normas que deben cumplir los productos y servicios que utilizan tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad.

La Unión Europea, a través de sus instituciones, está trabajando activamente para la creación de normas y directivas que ayuden al tejido productivo en el proceso de empleabilidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, no existen políticas concretas y tangibles dirigidas específicamente a las necesidades específicas para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

Además, las competencias últimas en materia de legislación y regulación del empleo corresponden a las instituciones de los Estados miembros, por lo que las instituciones europeas participan más como promotoras e incentivadoras que como legisladoras de políticas y normativas específicas para las empresas.

Documentación interesante

Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad. Enlace

Informe sobre la situación de las personas con discapacidad, comparación entre países de Europa. Enlace

6. Situación general y marco jurídico en España.

En España, como en el resto del mundo, la situación de la discapacidad intelectual, en particular, es aún más preocupante que la del conjunto de las personas con discapacidad. En España, y en la actualidad, sólo una de cada diez personas con discapacidad intelectual tiene trabajo. Y no es falta de interés o motivación, como ha constatado Plena Inclusión en su estudio, el empleo es la principal preocupación de futuro para 8 de cada 10 jóvenes con discapacidad.

El Sistema Híbrido Español de Empleabilidad

Para fomentar el empleo entre las personas con discapacidad, España ha desarrollado un sistema híbrido de empleabilidad que pretende garantizar el acceso a un puesto de trabajo de este colectivo. Principalmente, las personas con discapacidad pueden beneficiarse de dos modelos: el empleo ordinario (con cuotas específicas para este colectivo) o el empleo protegido. Veámoslo con más detalle a partir de la información del Ministerio de Derechos Sociales sobre empleo y discapacidad, obtenida de la web del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, abril 2023:

Empleo ordinario

Se entiende por empleo ordinario todas aquellas empresas, públicas o privadas, que siguen un patrón común en el que la mayoría de su plantilla está formada por personas sin discapacidad.

El objetivo a largo plazo debe ser que todas las personas con discapacidad intelectual estén integradas en este empleo ordinario; siendo personas con discapacidad iguales al resto de sus compañeros. Este debe ser el objetivo principal.

Para lograr este objetivo, se pueden seguir distintos caminos:

- Mediante una cuota de reserva de puestos de trabajo. Esta cuota se aplica a las empresas con más de 50 empleados. El 2% del total de empleados debe ser una persona con discapacidad. Esta cuota tiene una excepción: puede sustituirse por acciones alternativas, tal y como establece el Real Decreto 364/2005.
- Fomento del autoempleo. Se fomenta la creación de proyectos empresariales por parte de personas con discapacidad mediante la concesión de subvenciones para la creación de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.
- Promover un sistema de empleo con apoyo. Se trata de servicios personalizados de orientación y apoyo llevados a cabo por profesionales

especializados en integración laboral. Estos servicios se prestan en el lugar de trabajo a personas con discapacidad con especiales dificultades para encontrar empleo en las empresas ordinarias del mercado laboral.

- Generación de empleo público. Del total del empleo público disponible en España, el 7% está reservado a personas con discapacidad; en cualquier administración pública; en base a la Ley 7/2007.

Empleo protegido

El empleo protegido se refiere al trabajo realizado en Centros Especiales de Empleo, que tienen la misión de realizar tareas productivas y competir en el mercado como cualquier otra empresa. Su principal objetivo es garantizar el empleo de las personas con discapacidad.

- Los Centros Especiales de Empleo (CEE), regulados por el Real Decreto 2273/1985, pueden ser privados o públicos, y son centros en los que se realiza un trabajo productivo remunerado de forma asistida, siendo su objetivo emplear al mayor número posible de personas con discapacidad. Normalmente estos Centros Especiales de Empleo aseguran su viabilidad económica a través de subvenciones destinadas al mantenimiento de estos puestos de trabajo.
- Enclaves laborales: son traslados temporales de personas con discapacidad que trabajan en CEE a empresas del mercado laboral ordinario, con el objetivo de facilitar la transición completa al empleo ordinario. Normalmente se realiza mediante un contrato de arrendamiento de servicios entre el CEE y la empresa colaboradora. Está regulado por el Real Decreto 290/2004.

El principal objetivo de la combinación de empleo ordinario y protegido es adaptar el sistema a las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad, creando entornos seguros e inclusivos que permitan la realización personal y la autovaloración del colectivo. A pesar de la importancia de ambos sistemas, es en el empleo ordinario donde debe buscarse la mayor integración laboral de las personas con discapacidad intelectual; ya que es la forma más inclusiva posible de acercar a este colectivo al mundo laboral, y por tanto a la realización personal.

Desde tu empresa puedes contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, incorporándolas a tu equipo de trabajo; además, tu empresa y tu equipo humano también saldrán beneficiados, como te explicamos en los siguientes puntos de este documento.

7. Ventajas fiscales de la contratación de personas con discapacidad en España

"Contratar a personas con discapacidad es justo, responsable y rentable", afirma la Fundación Adecco.

Existen diferentes ventajas fiscales con la empleabilidad de una persona con discapacidad, estas ventajas fiscales dependen del grado pero también del tipo de discapacidad. Las ventajas fiscales se aplican a través de reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En este apartado vamos a conocer cuáles son estas ventajas fiscales en términos generales pero centrándonos más específicamente en las personas con discapacidad intelectual.

Subsidio general de invalidez y subsidio de gran invalidez

La bonificación de la cuota a la Seguridad Social varía en función del grado de discapacidad del trabajador. Existen dos niveles diferentes: la bonificación por incapacidad general y la bonificación por gran invalidez.

- Bonificación por discapacidad general: por discapacidad física inferior al 65% o intelectual hasta el 32%.
- Bonificación por discapacidad grave: parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Dependiendo del tramo en el que se encuentre la persona con discapacidad que vaya a ser contratada, el empresario recibirá una bonificación en su cotización a la Seguridad Social de entre 3.500 y 6.000 euros. En este cálculo también se tienen en cuenta otros factores como el sexo, la antigüedad del empleo y el tipo de contrato (indefinido o temporal).

Para los contratos indefinidos, las bonificaciones son las siguientes:

Bonificación general	Hasta los 44 años	A partir de los 45 años
Hombre	4.500 euros/año	5.700 euros/año
Mujer	5.350 euros/año	

Bonificación por discapacidad grave	Hasta los 44 años	A partir de los 45 años
Hombre	5.100 euros/año	6.300 euros/año

Mujer	5.950 euros/año

Para los contratos temporales, las bonificaciones son las siguientes:

Bonificación general	Hasta los 44 años	A partir de los 45 años
Hombre	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mujer	4.100 euros/año	4.700 euros/año

Bonificación por discapacidad grave	Hasta los 44 años	A partir de los 45 años
Hombre	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mujer	4.700 euros/año	5.300 euros/año

Nuevas bonificaciones para los contratos de trabajo a partir de septiembre de 2023

La nueva Ley de Empleo de 2023 incluye una serie de modificaciones sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad respecto a la ley de 2013 vigente hasta entonces.

La principal ventaja que incluye esta nueva Ley de Empleo es el aumento de los beneficios fiscales incluidos en la minusvalía del 33% que se concede automáticamente con la incapacidad permanente.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual límite, las empresas que contraten a una persona de este colectivo con un contrato indefinido se beneficiarán de una bonificación de la Seguridad Social de 128 euros al mes durante un periodo de cuatro años.

Dónde encontrar más información

Los dos principales recursos donde puede encontrar más información sobre este tema son las páginas web del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) y de la Seguridad Social.

- Resumen del SEPE sobre las ventajas fiscales de la contratación de personas con discapacidad en España.
- Sitio web de la Seguridad Social

Recuerda que siempre puedes acudir a tu oficina más cercana si necesitas atención personalizada.

8. Cómo conseguir que la empresa y los empleados apoyen a los trabajadores con discapacidad intelectual.

Por último, pero no por ello menos importante, en este punto se enumeran seis consejos finales para apoyar la integración satisfactoria del nuevo empleado con discapacidad intelectual en la empresa. Siguiendo estos seis consejos facilitarás al nuevo empleado con discapacidad una correcta incorporación al puesto de trabajo. Los primeros días en el trabajo son cruciales para la persona con discapacidad intelectual. Si esos primeros días son satisfactorios y agradables para esta persona, el empresario se asegurará un empleado comprometido y productivo.

Cooperación del empresario con los organismos pertinentes:

Colaborar con organizaciones o agencias especializadas en el apoyo a personas con discapacidad para identificar aptitudes y candidatos laborales adecuados.

Recurra a su experiencia para adecuar las aptitudes de los posibles empleados a los requisitos laborales de la empresa.

Establecer asociaciones para facilitar el apoyo y la comunicación continuos a lo largo del proceso de empleo.

Preparar al trabajador para el entorno laboral:

Ofrecer talleres de inclusión laboral o programas de preparación para el empleo que proporcionen formación específica para el lugar de trabajo y las tareas laborales.

Centrarse en el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para tener éxito en el entorno laboral específico.

Proporcionar experiencias prácticas, simulaciones y escenarios del mundo real para fomentar la confianza y la familiaridad con las tareas relacionadas con el trabajo.

Informar al personal sobre la sensibilización ante la discapacidad:

Organizar cursos de sensibilización sobre discapacidad para todo el personal, a fin de crear una cultura de apoyo e integración en el lugar de trabajo.

Educar a los empleados sobre la discapacidad intelectual, disipar mitos e ideas erróneas y fomentar la comprensión y la empatía.

Orientar sobre estrategias eficaces de comunicación e interacción con compañeros discapacitados, haciendo hincapié en el respeto y la inclusión.

Formación de los empleados:

Ofrecer programas de formación integradores con el fin de proporcionar a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar eficazmente con personas con discapacidad intelectual.

Impartir formación sobre métodos de enseñanza integradores, técnicas de comunicación y estrategias de apoyo a las necesidades específicas de los compañeros con discapacidad.

Asegúrese de que los programas de formación sean interactivos, atractivos e incorporen situaciones de la vida real para mejorar el aprendizaje y la aplicación práctica.

Apoyo de un orientador laboral certificado:

Contratar a un orientador laboral certificado o a un preparador laboral especializado en el apoyo a personas con discapacidad intelectual.

El asesor puede proporcionar apoyo, orientación y tutoría continuos tanto al empleado como al empresario.

El consejero también garantizará el nivel de inclusión y accesibilidad del lugar de trabajo

Empoderamiento psicológico por un profesional de la salud mental:

Contratar los servicios de un profesional de la salud mental, como un psicólogo o consejero, que pueda proporcionar apoyo psicológico y empoderamiento al empleado con discapacidad intelectual.

El profesional puede ofrecer asesoramiento individual, abordar problemas de salud mental, fomentar la autoestima y la confianza en uno mismo y proporcionar estrategias para gestionar el estrés y la ansiedad en el lugar de trabajo.

Conclusiones

En conclusión, la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo no es sólo un acto de responsabilidad social, sino que también aporta una serie de beneficios tangibles y positivos a las empresas. A medida que las organizaciones se abren a la diversidad y la equidad, se encuentran con un potencial humano que aporta una perspectiva única y una determinación inspiradora. La presencia de empleados con discapacidad intelectual fomenta la creación de equipos más diversos y cohesionados, en los que las distintas habilidades y puntos de vista se complementan para impulsar la innovación y la resolución creativa de problemas. Además, estas contrataciones impulsan una cultura empresarial de aceptación, empatía y respeto, lo que refuerza el compromiso de los empleados y mejora la reputación de la empresa en la comunidad.

A medida que las empresas reconocen y valoran el potencial de las personas con discapacidad intelectual, también se benefician de una mayor flexibilidad a la hora de adaptar tareas y funciones. La creatividad para ajustar las funciones en función de las capacidades individuales no sólo maximiza el rendimiento de los empleados, sino que también abre la puerta a la creación de nuevos nichos de empleo. Asimismo, la contratación de personas con discapacidad intelectual contribuye a construir una sociedad más inclusiva en su conjunto, animando a otros actores del mundo empresarial a seguir su ejemplo y contribuir a construir una comunidad laboral en la que todos tengan la oportunidad de contribuir y prosperar. En resumen, al adoptar la diversidad y ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad intelectual, las empresas no sólo cosechan los frutos de un equipo más fuerte y productivo, sino que también desempeñan un papel esencial en la construcción de un futuro laboral más inclusivo y enriquecedor para todos.

Bibliografía

Bell, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? European Labour Law Journal, 11(1), 3–25. https://doi.org/10.1177/2031952519882953: Link: People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? - Mark Bell, 2020 (sagepub.com)

Beyer, S. (n.d.). Opportunities and Barriers of Different Employment Models. Retrieved from https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Citizen Network. (n.d.). SDS and System Design. Retrieved from https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html

Come il welfare può aiutare a ridurre il costo del lavoro. 25 May 2023. Laborability. Link: https://laborability.com/speciali/welfare-e-wellbeing/come-il-welfare-puo-aiutare-a-ridurre-il-costo-del-lavoro

Communication from the Commission to the European Parliament (COM/2021/101). Link: EUR-Lex - 52021DC0101 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Cross, R. (2021, September 17). The secret to building resilience. Harvard Business Review. https://hbr.org/2021/01/the-secret-to-building-resilience

Disability and the labor force. July 2022. Australian Bureau of Statistics. Link: https://www.abs.gov.au/articles/disability-and-labour-force

Disability:IN. (2021). Disability Inclusion Employment Best Practices. Retrieved from https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf

European Commission, Employment, social affairs and inclusion. Link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137

GETTING TO EQUAL: THE DISABILITY INCLUSION ADVANTAGE. 2018. Accenture. Link: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

Gleeson, B. (2020, November 4). 5 Top Reasons Resilience At Work Matters. Forbes. https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/11/04/5-top-reasons-resilience-at-work-matters/

Greek Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). Persons with Disabilities. https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/

Hiring People with Disabilities is Good for Business. December 27th, 2018. Disability:IN Link: https://disabilityin.org/disability-equality-index/hiring-people-with-disabilities-is-good-for-business/

Ineland, J., & Starke, M. (2020b). Factors associated with positive work experience among professionals supporting people with intellectual disabilities: a comparative analysis of three welfare organisations in Sweden. International Journal of Developmental Disabilities, 68(4), 436–444. https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1794767

International Labour Organization. (n.d.). Disability Inclusion in Employment: A Review of the Literature. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Low staff turnover, high loyalty and productivity gains: the business benefits of hiring people with intellectual disability. May 24, 2022. THE CONVERSATION. Link: https://theconversation.com/low-staff-turnover-high-loyalty-and-productivity-gains-the-business-benefits-of-hiring-people-with-intellectual-disability-180587

National Quality Framework. https://nqf.gov.gr/en/index.php/ethniko-plaisio-prosonton/

Office of Disability Employment Policy. Link: https://www.dol.gov/agencies/odep

Scheffers, F., Moonen, X., & Van Vugt, E. (2020). External sources promoting resilience in adults with intellectual disabilities: A systematic literature review. Journal of Intellectual Disabilities, 26(1), 227–243. https://doi.org/10.1177/1744629520961942

Scheffers, F., Van Vugt, E., & Moonen, X. (2020). Resilience in the face of adversity in adults with an intellectual disability: A literature review. Mental Handicap Research, 33(5), 828–838. https://doi.org/10.1111/jar.12720

Spanish Ministry of Social Rights and Agenda 2030. Link: Ministry of Social Rights and Agenda 2030 - Employment and Disability (mdsocialesa2030.gob.es)

Theotokos Foundation. (n.d.). Link: https://www.theotokos.gr/ypiresies/ergasiaki-apokatastasi-ergaxia/

Yeka.gr. link: https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f

INCLUJOBS - Aprendizaje holístico para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.
N° de proyecto: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

El proyecto "INCLUJOBS" está cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados en este documento son los de sus autores (AIJU, VITECO, PUZZLE, APFAR y AIS) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la Agencia Nacional SEPIE son responsables de los mismos.