

**Un paso adelante  
en el empleo público  
de las personas con  
discapacidad intelectual**

.....

**Aurrerapausoa  
adimen urritasuna  
duten pertsonen  
enplegu publikoan**

# SUMARIO AURKIBIDEA

**Hugo Baroja**  
*Presidente de FEVAS*



3

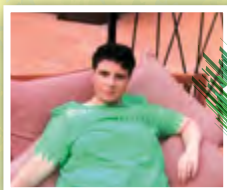
**María José Vallejo**  
*Jefa del Servicio de Selección y Formación Profesional*



6

**Ana Belén Barahona**  
*Jefa del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, de Diputación Foral de Bizkaia*

**Araitz Echeberria**



12

**Silvia García Casado**  
*Directora Técnica de la Fundación Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales del País Vasco*



15

**Siívia Muñoz**  
*Responsable de Empleo de Plena inclusión*

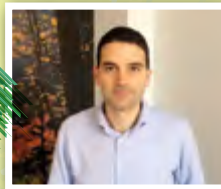


18

**Maitte Barruetabeña**  
*Directora General de Régimen Jurídico y Función Pública de Diputación Foral de Gipuzkoa*



26



**Pablo Moratalla**  
*Coordinador de EHLABE*

4



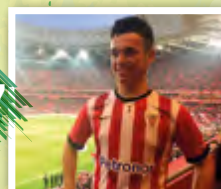
**Maiteder Erkiaga, Iratxe Etxebarria y Aintzane Iturria**  
*Técnicas del Área de Evaluación, Servicio de Capacitación y Normalización Lingüística del IVAP*

11



**Beatriz Parra**  
*Responsable del Programa CIVIS de capacitación laboral y empleo con apoyo de la asociación Gaude*

13



**Jon Laucirica**

17



**Mariano Cortés**  
*Técnico de Empleo del Departamento Itinerary de GUREAK*

22

**Monografías Fevas Plena inclusión Euskadi n° 4**

“Un paso adelante en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual”

“Aurrerapausoa adimen urritasuna duten pertsonen enplegu publikoan”

**Dirección:** Valeria Garcia-Landarte

**Coordinación y redacción:** Lucía Soria

**Maquetación e impresión:** Cianoplan, S.L.

**Depósito Legal:** BI-1733-2014

**FEVAS Plena inclusión Euskadi**

**Asociación Vasca de entidades en favor de las personas con discapacidad intelectual**

**Adimen urritasuna duten pertsonen aldeko erakundeen Euskal Elkarte**

Colón de Larreategui, 26 bajo C

48009 BILBAO

Tel.: 944 211 476

fevas@fevas.org · www.fevas.org



# Un paso adelante en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual

El acceso a la función pública de las personas con discapacidad intelectual era un paso necesario. Tras los datos hacia su inclusión en el entorno laboral de la empresa ordinaria, la falta de oportunidades en la esfera pública no se justificaba. Era de ley. La que obliga a las Administraciones Públicas a que el 2% de la totalidad de las plazas ofertadas se ocupen por personas con discapacidad intelectual. Una meta que hoy divisamos lejana, pero que entronca con una demanda que nuestro movimiento asociativo viene reclamando, con más ahínco si cabe, tras la aprobación de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que recoge en su artículo 27 el derecho al trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas.

Valoramos enormemente la apuesta que este año algunas administraciones vascas han hecho por el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual, y que haya sido de la mano de las entidades de la discapacidad intelectual. Estos pequeños pasos, pero firmes, nos hacen avanzar hacia la inclusión laboral. Seguramente no va ser un camino fácil, pero lo importante es que hemos empezado a andar.

En el trayecto tendremos que profundizar en un modelo global de acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual que contemple sus diferentes dimensiones: requisitos, información accesible, perfiles laborales, idoneidad de las pruebas y méritos, formación de los tribunales de evaluación, carrera profesional, formación en el puesto de trabajo, seguimiento y apoyos, evolución de la persona y los ajustes necesarios a su singularidad, seguridad y salud laboral, ajustes razonables... Todo un conglomerado de factores que deben considerarse para la construcción de un modelo de empleo público más inclusivo; un modelo flexible pero homogéneo en sus planteamientos fundamentales.

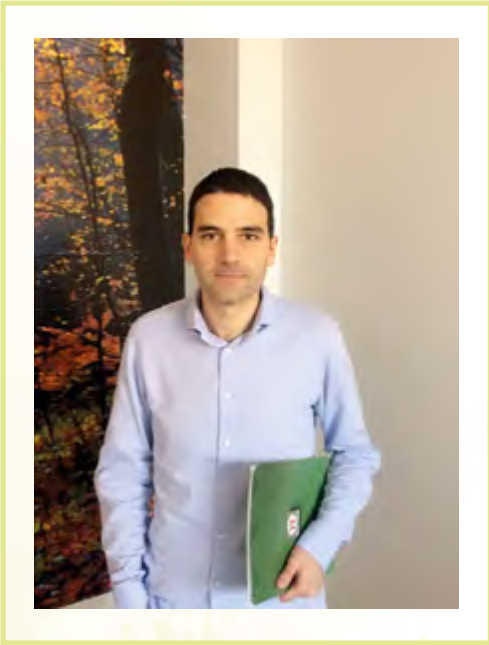
Iremos aprendiendo, porque el objetivo es que estas iniciativas no queden en algo anecdótico. Es nuestra obligación seguir defendiendo el derecho al empleo público de las personas con discapacidad intelectual. Paso a paso, como decía Machado, iremos haciendo camino.

**Hugo Baroja,  
Presidente de FEVAS**

**Pauso txiki baina irmo hauek lan arloko inklusiorantz garamatzate.**

**Adimen urritasuna duten pertsonen dimentsio guztiak kontuan hartuko dituen enplegu publikora sartzeko eredu globalean sakondu beharko dugu.**

**Pablo Moratalla, coordinador de EHLABE (Asociación vasca de entidades no lucrativas, que fomentan la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad)**



## **Modelo Vasco para la Inclusión Sociolaboral de las personas con discapacidad**

# **Urritasuna duten pertsonen Gizarteratzerako eta Laneratzerako Euskal Eredua**

**Pablo Moratalla, EHLABEko (Urritasuna duten Pertsonen Gizarteratzea eta Laneratzea bilatzen duten Irabazi Asmorik Gabeko Erakundeen Euskal Elkarte) koordinatzailea**

El llamado Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad viene gestionado, desde hace décadas, por entidades de la iniciativa social y sin ánimo de lucro. Se trata de un Modelo propio que promueve la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, a través de la gestión de itinerarios profesionales y de la generación de oportunidades de ocupación y empleabilidad; dando prioridad a las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo, a quienes pone en el centro. Así, de una manera conjunta y movilizando los apoyos necesarios se conforma su itinerario laboral, siempre en entornos competitivos y sostenibles que ayudan a seguir generando más oportunidades laborales.

**Urritasuna duten Pertsonen Gizarteratzerako eta Laneratzeko Euskal Ereduak, gizarte ekimeneko erakundeek kudeatutakoak, urritasuna duten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea bultzatzen du, ibilbide profesionalen kudeaketaren eta okupazio eta enplegagarritasun aukeren sorkuntzaren bitartez.**

---

De las diferentes vías de empleo, abordamos a continuación el empleo ordinario, que las entidades de iniciativa social de Euskadi gestionan a través de la metodología del Empleo con Apoyo (EcA). Un método que consiste en ofrecer apoyos individualizados a cada persona con discapacidad en su puesto de trabajo, para el acceso, mantenimiento y promoción en el mismo. Una práctica que sirve para avanzar en la inclusión, vida independiente, calidad de vida y participación en la comunidad de estas personas.

Es en los años 90 cuando las entidades de EHLABE comienzan a aplicar la herramienta EcA en empresas ordinarias y, a partir de entonces, diferentes hitos han ido marcando la evolución del empleo con apoyo en Euskadi. Así, a partir del año 2000 esta labor de inclusión laboral del colectivo en entornos ordinarios se ve reforzada con el apoyo de las diferentes Administraciones Públicas, mediante diferentes proyectos, convocatorias y subvenciones. Una colaboración que ha permitido que miles de personas hayan tenido la posibilidad de transitar y lograr un empleo en una empresa ordinaria.

## FORO ECA, FORO DE EMPLEO CON APOYO DE EUSKADI

---

En esta trayectoria, otro punto de inflexión fue la creación del Foro EcA, puesto en marcha en 2011, y en el que actualmente participan 12 entidades sociales que ponen en práctica el empleo con apoyo como medio para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Entre sus líneas de actuación destacan las siguientes: **impulsar la inclusión laboral en entornos ordinarios, incluyendo el fomento del empleo público para personas con discapacidad intelectual**; erigirse en agente prioritario en el empleo ordinario y en el empleo con apoyo respecto a otros agentes referentes en el empleo (agentes sociales, Administraciones Públicas, sector economía social, etc.); y promover actuaciones en el ámbito de la formación, conocimiento e innovación.

Dentro de este tercer objetivo, realizamos el Estudio de **"Calidad del Empleo con Apoyo en Euskadi"**, en colaboración con la Consultora Pramar, cuyo objetivo era conocer la situación actual del empleo con apoyo y el grado de satisfacción que las personas con discapacidad tenían respecto al servicio ofrecido por las Unidades EcA en ese proceso. En la Jornada BBK, celebrada recientemente en Bilbao, presentamos los resultados.

Como punto de partida, cabe señalar que formaron parte del Estudio más del 50% de todas las personas que, en ese momento estaban trabajando y contaban con el apoyo de las entidades del ForoEcA. Entre las conclusiones más relevantes destaca, en primer lugar, la satisfacción general de las personas con discapacidad trabajadoras, tanto con el proceso de integración en mercado ordinario como con las entidades de refe-

rencia. También valoran satisfactoriamente la posibilidad de colaborar económicamente en la estructura familiar. Por otra parte, aparece el alto grado de adaptación a las diferentes condiciones laborales, en todas y cada una de sus dimensiones y, además, se queda reflejado, que a pesar de la evolución y "precarización" del empleo, este derecho tiene un enorme impacto en los procesos de inclusión de las personas con discapacidad.

Estos argumentos ponen en evidencia que la metodología de Empleo con Apoyo, también a día de hoy, continúa siendo una herramienta adecuada y necesaria en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, especialmente del colectivo con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad.

Sin embargo, estos buenos resultados generales no nos pueden hacer caer en la autocomplacencia; todavía nos queda mucha labor por delante para lograr la igualdad de las personas con discapacidad en este derecho. Para ello, va a resultar necesario redoblar esfuerzos en la mejora de la calidad del empleo, priorizar la inclusión laboral de mujeres con discapacidad, **mejorar del acceso al empleo público**, avanzar en una formación profesional adaptada, sensibilizar a la sociedad...

En definitiva, muchos retos y objetivos que solo conseguiremos con el trabajo conjunto y la colaboración entre los diferentes agentes.

[www.eca-euskadi.org](http://www.eca-euskadi.org)

---

**Lagundutako Enpleguaren metodologia (EcA), urritasuna duen pertsona bakoitzari bere lanpostuan banakako laguntza ematean oinarritzen da.**

---

**Azterlanak erakusten duenez, Lagundutako Enpleguaren metodologia tresna egokia eta beharrezkoa da urritasuna duten pertsonen laneratze prozesuetan.**

---

**Erronka, urritasuna duten pertsonen enplegu publikorako sarbidea hobetzea da.**

---

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICA  
ESPECÍFICA PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL DE LA  
DIPUTACIÓN FORAL DE  
BIZKAIA

“Ha sido un  
proceso muy  
colaborativo”



Entrevista a María José Vallejo, Jefa del Servicio de Selección y Formación Profesional, y a Ana Belén Barahona, Jefa del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Recientemente la Diputación Foral de Bizkaia convocaba cinco plazas de personal subalterno dirigidas a personas con discapacidad intelectual, siendo la primera Administración vasca que reservaba puestos en una OPE específica. En esta entrevista, María José Vallejo y Ana Belén Barahona repasan los pormenores de este proceso en el que han estado volcadas. Subrayan que

se trató de un proceso muy participativo y reconocen que la experiencia de acercarse a la realidad de las personas con discapacidad intelectual les ha cambiado en lo profesional y en lo personal.



# “Lankidetzan handiko prozesua izan da”

Duela denbora gutxi, Bizkaiko Foru Aldundiak adimen urritasuna duten pertsonen zuzendutako langile urgazleen bost plaza deitu ditu, eta EEP-OPE espezifiko batean lanpostuak erreserbatu dituen Euskadiko lehen administrazioa izan da. Elkarrizketa honetan, Maria Jose Vallejo eta Ana Belén Barahonak, buru-belarri murgilduta egon diren prozesuaren

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAK  
ADIMEN URRITASUNA DUTEN  
PERTSONENTZAT BEREZIKI EGIN  
DUEN ENPLEGU ESKAINTZA  
PUBLIKOA

Elkarrizketa María José Vallejo  
Aukeraketa eta Lanbide Heziketa  
Zerbitzu Buruari eta Ana Belén  
Barahona Laneko Arriskuen  
Prebentzio eta Osasun Zerbitzu  
Buruari.Ehensum

nondik norakoak azaldu dituzte. Azpimarratu dutenez, partaidetza handiko prozesua izan zen, eta aitortzen dutenez, adimen urritasuna duten pertsonen errealitatera hurbiltzeko esperientziak aldatu egin ditu, alderdi profesionalean eta pertsonalean.

**La Diputación Foral de Bizkaia se embarcó en un proceso ejemplar que ha abierto la puerta a la función pública a las personas con discapacidad intelectual, ¿cómo se ha desarrollado?**

**M.J.V.:** En este ámbito la Diputación Foral de Bizkaia contempla dos líneas estratégicas: una relacionada con el cumplimiento del 2% que marca la Ley; y otra, cumplir esta cuota como estrategia de inclusión de las personas con discapacidad intelectual. Es decir, trabajar desde el convencimiento de que son ciudadanas y pueden ejercer sus derechos y deberes. En este sentido, esta OPE supone una oportunidad para la materialización de su derecho al trabajo y acceso al empleo público.

Partiendo de esta premisa, consideramos que en esta OPE debíamos tener en cuenta tres aspectos: qué puestos pueden desempeñar; conocer las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y, además, seleccionar a un grupo de personas dentro de nuestra organización que nos ayudara a ponernos al día en esta materia. Con todo esto nos ponemos en marcha. Por una parte, definimos un puesto similar al de subalterno pero adaptado a sus capacidades. Por otra, nos aproximamos a la realidad de la discapacidad intelectual con el apoyo de diferentes áreas de nuestra organización y de instituciones propias y externas, como el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, IVAP, FEVAS, Lantegi Batuak... Por último, llevamos a cabo el ejercicio de comprobar si nuestras estructuras y métodos de trabajo tradicionales podían aplicarse en este caso.

## Esas estructuras y métodos, ¿eran validos para esta OPE?

**M.J.V.:** Nos dimos cuenta de que no, por lo tanto, antes de convocarla tuvimos que desarrollar un proceso previo e implementar algunos cambios, por ejemplo, formarnos en las necesidades del colectivo, en su modo de interactuar, adecuar protocolos, temarios... Esta fase 0 nos llevó alrededor de diez meses en los que tuvimos que hacer un ejercicio de flexibilidad y adaptación. Fuimos conscientes de nuestro desconocimiento y, sobre todo, constatamos que para andar este camino era imprescindible la participación interinstitucional e interadministrativa y contar con entidades externas.

**A.B.B.:** Intentamos conocer al colectivo porque nos surgían dudas sobre cómo adaptar el proceso y la convocatoria a unas personas que no conocíamos. Al Tribunal nos preocupaban los temarios y que los exámenes fueran muy fáciles o muy difíciles, y que nadie aprobara. Preveíamos la necesidad de adaptaciones en estos aspectos, y entonces descubrimos la Lectura Fácil como una herramienta fundamental para adaptar la documentación, pruebas, etc. Cuando comenzamos, no imaginábamos todas las implicaciones, hemos tenido que ir adaptando y aprendiendo.

**M.J.V.:** Para nosotras ha sido crucial esta fase previa de conocimiento de la discapacidad intelectual. Entender que tratamos con personas con iguales derechos y deberes pero que requieren una forma de actuar diferente. Esto que parece simple, no lo es,

porque cuesta cambiar prácticas en una estructura con la dimensión de Diputación Foral. Lo más valioso es que estos cambios han derivado de un proceso de reflexión compartida con diferentes agentes y de las recomendaciones que nos trasladaban. Esta fase nos ha obligado a cuestionar las cosas y acoger con naturalidad las sugerencias, porque lo que creíamos que estaba bien articulado no era válido para este caso. Cuando no conoces una realidad no puedes tratarla de la forma que merece.

No queríamos crear una carcasa preciosa, con protocolos probados en procesos ordinarios, que no tuviera nada que ver con las personas a las que nos dirigíamos. Sin estos pasos precedentes, no habríamos podido seleccionar a las personas adecuadas.

## Subrayan la importancia de la colaboración, ¿se hubiera alcanzado el mismo resultado sin contar con tantas instituciones y entidades?

**A.B.B.:** Temíamos no poder ajustarnos a las necesidades de este colectivo. Por ello, valoramos muy positivamente la colaboración con todos los agentes. Por ejemplo, FEVAS nos ayudó a entender la discapacidad intelectual.

**M.J.V.:** En la Administración no estamos acostumbradas a recibir inputs externos y a tenerlos en cuenta de forma inmediata, ya que los cambios suelen ser resultado de procesos de reflexión compartida. Sin embargo, ahora teníamos que dejarnos asesorar. Al principio la participación externa nos generaba reticencias, ya que hay que tener en cuenta que son procesos de concurrencia competitiva en el que no podemos favorecer a nadie.





## El movimiento asociativo de la discapacidad intelectual valoró positivamente la charla de sensibilización ofrecida al personal voluntario en las pruebas de selección, ¿cómo se valoró en Diputación?

**M.J.V.:** Muy bien, creo que todo el mundo percibió que estaba participando en algo que realmente merecía la pena. En esta OPE colaboraron el triple de personas voluntarias que en otras, y mi impresión es que sentían que debían hacerlo por las personas de Bizkaia, que en cierta medida estábamos construyendo un mundo mejor.

Esta buena experiencia nos ha llevado a pedir otra charla de sensibilización para quienes serán compañeros y compañeras de trabajo, creemos que puede contribuir a romper barreras y superar recelos. El entorno tiene que entender que las personas con discapacidad intelectual son capaces y que por ello vienen a trabajar. Nuestra idea es que las personas con discapacidad intelectual vayan destinadas a cinco edificios emblemáticos de Diputación Foral, por el efecto sinérgico que tiene que la ciudadanía las visibilice; en consecuencia, vamos a tener que trabajar la sensibilización con el personal de diferentes áreas.

Por otra parte, la Diputación Foral ha aprobado suscribir un convenio con las entidades del sector de la discapacidad intelectual para poder aplicar la metodología de empleo con apoyo en la incorporación de estas personas. En este sentido, estamos estudiando diversas acciones, además de esta charla. Tendremos que ver qué apoyos necesita cada persona y, en caso necesario, cómo adaptar protocolos y sistemas de actuación o de trabajo.

**A.B.B.:** Bastantes personas nos han transmitido que conocer a personas con discapacidad les ha ayudado a superar prejuicios y estereotipos... Tanto en la charla como en los exámenes vieron que son personas que pueden, que son capaces.

## En este proceso, ¿qué dificultades destacarían?

**M.J.V.:** Las pasadas ya están solucionadas, no nos causan inquietud. En estos momentos nos queda trabajar el recibimiento y acogida del entorno. Hemos hecho una apuesta importante y ahora queremos que la persona venga a trabajar todos los días y que se sienta realizada como funcionaria.

**A.B.B.:** No queremos que esto sea algo de cara a la galería, por cubrir un expediente. El entorno debe entender que son personas que han demostrado su capacidad y tienen que incluirse como una más. Para ello, tenemos que sensibilizar con charlas, ver cómo se va desarrollando el día a día, e ir quitando miedos. Muchas veces las actitudes tienen que ver con nuestra propia inseguridad y desconocimiento, no sabemos cómo relacionarnos con las personas con discapacidad intelectual.

## ¿Qué retos se plantean ahora?

**A.B.B.:** Uno muy importante es ver cómo encajamos todas las piezas. Tenemos que diseñar la acogida, como hacemos siempre. Desde el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral también tenemos que estudiar la necesidad de adaptaciones, exactamente igual que hacemos en otras circunstancias. Nos hemos dado cuenta de que la discapacidad no es algo uniforme y, por tanto, cada una necesitará sus propias adaptaciones. El desafío es incluirlas en todos los aspectos de la organización, en mi caso tal vez sea necesario adaptar a Lectura Fácil documentos relacionados con prevención de riesgos y salud laboral.

**M.J.V.:** Asimismo, tenemos que adecuar la formación anual que reciben como prestadoras de servicios. Tendremos que valorar este aspecto una vez que conozcamos a los y las nuevas trabajadoras, y hacerlo de forma coordinada con las unidades a las que se incorporen.



Por otra parte, señalaría dos retos, por un lado, que esta iniciativa no quede en una actuación única, intentar mantener estas convocatorias con la periodicidad de las generales; y por otro lado, ver cómo utilizamos la bolsa de trabajo que hemos generado con esta convocatoria. Tenemos que pensar si solo será para Diputación o la podemos ceder a otras administraciones públicas, en qué situaciones y condiciones. Son cuestiones relevantes que dependen de las necesidades del servicio, de las necesidades de apoyo de las personas que hagan sustituciones... En Diputación Foral debemos seguir el orden de la lista. Son retos que se nos plantean e intentaremos hacerlo lo mejor que podamos, colaborando con las instituciones y entidades del Tercer Sector.

### ¿Qué habéis aprendido en este proceso?

**M.J.V.** Para mí ha sido una experiencia vital, he aprendido mucho, especialmente a trabajar personas de otras organizaciones que piensan y trabajan diferente, pero con las que hemos sido capaces de entendernos. Este ejercicio de movernos de nuestra zona de confort hace que nos pongamos en otro modo vital. Por otra parte, el acercamiento al colectivo, ver a las personas sin la etiqueta "Dis", de discapacidad, con sus fortalezas y dificultades, ver que todas aportamos al mundo.

**A.B.B.:** Es una experiencia que nos recoloca en lo profesional y en lo personal. Vemos que también nosotras podemos hacer las cosas de otra forma, y que esto merece la pena. Todas las personas que hemos participado en el diseño de esta OPE hemos aprendido, hemos cambiado. Por ejemplo, ahora cuando vamos a publicar un anuncio en nuestra web pensamos si esa información la entenderá una persona con discapacidad intelectual. Nos hemos puesto estas gafas y vemos la realidad de otra forma.

**M.J.V.:** Como cuando te pones las gafas de la igualdad de género, te empiezas a ubicar de otra forma.

---

**EEP-OPE hori lanerako eta enplegu publikoa eskuratzeko duten eskubidea gauzatzeko aukera da.**

---

---

**Ikusi genuen ibilbide hori egiteko ezinbestekoak zirela erakundeen eta administrazioen arteko lankidetzaren eta kanpoko erakundeen laguntza.**

---

---

**Jende guztia konturatu zen benetan merezi zuen zer baitetan parte hartzen ari zela.**

---

---

**Apustu garrantzitsua egin dugu, eta orain pertsona egunero lanera etortzea eta funtzionario gisa errealizatuta sentitzea gura dugu.**

---

---

**Erronka, antolakuntzako alderdi guztietan sartzea da.**

---

---

**Pertsonak 'tasun' etiketa barik ikusten ditugu, urritasun barik, euren alde indartsuekin eta zailtasunekin.**

---

# El IVAP adecúa el perfil Lingüístico 1 de la Administración a personas con discapacidad intelectual

## Administrazioaren 1. hizkuntz eskakizuna adimen urritasuna duten pertsonentzat egokitu du HAEEk



En el marco de la OPE de la Diputación Foral de Bizkaia, específica para personas con discapacidad intelectual, el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP) adecuó a las personas con discapacidad intelectual el Perfil Lingüístico 1 (PL1) de la Administración, equivalente al nivel B1 del Marco Común Europeo de las Lenguas.

En dicha OPE se convocaron 5 plazas de personal de servicios reservadas a personas con discapacidad intelectual. Los y las aspirantes tuvieron la opción de acreditar el PL 1 de la Administración, y, así como la Diputación Foral de Bizkaia adecuó el temario y la fase de oposición, el IVAP, de la misma manera, adecuó el examen de euskera.

Con este propósito, tuvo en cuenta tres aspectos fundamentales: en primer lugar las competencias lingüísticas correspondientes al mencionado Perfil en las cuatro destrezas lingüísticas (comprensión auditiva y lectora, y expresión oral y escrita). En segundo lugar, las funciones propias del puesto de trabajo al que optaban los y las aspirantes (personal de servicios). Y, por último, las directrices seguidas por la Diputación Foral de Bizkaia a la hora de elaborar y llevar a cabo tanto la prueba teórica como la prueba práctica de la fase de oposición. En este punto, entre otras cosas, el IVAP trabajó en adecuar los textos e instrucciones del examen a las

Adimen urritasuna duten pertsonen zuzendutako Bizkaiko Foru Aldundiaren EEP-OPEaren barruan, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (HAEE-IVAP) adimen urritasuna duten pertsonentzat egokitu zuen Administrazioaren 1. Hizkuntz Eskakizuna (1HE), Hizkuntzen Europako Esparru Komunaren B1 mailaren baliokidea.

pautas de Lectura Fácil y Lenguaje Sencillo, y en proporcionar un ambiente seguro y agradable, tanto en el examen escrito como en el oral.

Finalizada la fase de acreditación del perfil lingüístico, desde el IVAP hacemos una valoración positiva de este proceso, ya que consideramos que se ha abierto el camino para la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública, con todo lo que ello implica, tanto a nivel social como a nivel individual. Además, creemos que este primer paso que se ha dado impulsará a otras administraciones a convocar procesos similares. En nuestra opinión, es una gran oportunidad para trabajar juntos y juntas por una Administración inclusiva.

Maiteder Erkiaga, Iratxe Etxebarria y Aintzane Iturria  
Técnicas del Área de Evaluación  
Servicio De Capacitación y Normalización Lingüística  
del IVAP

*Adimen urritasuna duten  
pertsonen Administrazio  
Publikoan parte hartzeko  
bidea ireki da.*

*Administrazio inklusiboaren  
alde elkarrekin lan egiteko  
aukera bikaina da.*

“Este trabajo me va a dar estabilidad”

## Araitz Echeberria

Araitz pasará a la historia del movimiento asociativo FEVAS Plena inclusión Euskadi por ser una de las cinco personas que aprobaron la primera convocatoria de empleo público específica para personas con discapacidad intelectual ofertada en Euskadi, quedando la número uno de un total de 216 aspirantes. Su esfuerzo ha tenido la mejor de las recompensas y ahora espera con ilusión a conocer en qué departamento de la Diputación Foral de Bizkaia empezará su nueva etapa laboral.

Araitz FEVAS Plena inclusión Euskadi elkarte mugimenduaren historian sartuko da, Euskadin adimen urritasuna duten pertsonentzat bereziki deitutako lehenengo enplegu publiko deialdia gaingitu duten bost pertsonetako bat izan delako.

Araitz sabía lo mucho que en esta oposición se jugaba y, consciente de que la competencia iba a ser enorme, comenzó a estudiar al día siguiente al que se publicaron las bases. “Escribía el temario palabra por palabra una y otra vez para memorizarlo, era una forma de asegurarme que nada se me escapaba. Cuando lo había repetido varias veces, intentaba escribirlo sin mirar. Cada día repasaba y repasaba, y comprobaba”.

Aunque el mérito es suyo, en esta “carrera” contó con el apoyo de Lantegi Batuak “me enteré de su academia adaptada y me puse en contacto; me mandaron un juego, una especie de trivial, que me servía para repasar el temario. También la prueba práctica, de manejo de algunas máquinas, la preparé con ellos”. Su meta era aprobar, así que tras conseguir la puntuación máxima en el examen teórico, no quería arriesgar, y reforzó sus horas de entrenamiento con la fotocopidora acudiendo por su cuenta a una empresa. Para no dejar ningún cabo suelto, indagó en

“Lan honek egonkortasuna emango dit”



tutoriales de internet para aprender a cifrar correos electrónicos, otra de las tareas que podía pedirle el Tribunal evaluador.

Afirma con enorme alegría que cuando se enteró de que había quedado primera le dio un “subidón” porque “estaba en el paro y voy a tener estabilidad laboral”. Ahora espera impaciente empezar en su nuevo trabajo, conocer su destino y a sus nuevos compañeros y compañeras.

A la espera de estos detalles, Araitz tiene pensado celebrar esta buena noticia como la ocasión lo merece: invitando a su familia a comer un buen txuleton.

Meritua berea den arren, EEP-OPE honetan Lantegi Batuak-en laguntza izan zuen.

Entrevista a Beatriz Parra, responsable del Programa CIVIS de capacitación laboral y empleo con apoyo de la asociación Gaude.

Elkarrizketa Beatriz Parrari, Gaude elkarteko lan gaikuntzarako CIVIS programaren arduradunari.



# “ Han tenido la oportunidad de optar a un trabajo en la Administración. Administrazioan lanpostua lortzeko aukera izan dute.”

La asociación Gaude se puso en marcha desde el momento en que salió la convocatoria de OPE de la Diputación Foral de Bizkaia para personas con discapacidad intelectual. Beatriz Parra nos explica cómo han acompañado en este proceso a las personas con discapacidad intelectual y la “oportunidad que se les ha dado de optar a un trabajo en la Administración, que también es importante”.

Gaude elkartea, Bizkaiko Foru Aldundiak adimen urritasuna duten pertsonentzako EEP-OPE bat deitu behar zela jakin zen unean jarri zen martxan. Beatriz Parrak, prozesu honetan adimen urritasuna duten pertsonen ondoan egotea nolakoa izan den eta “administrazioan lanpostu bat lortzeko eduki duten aukera” azaltzen digu, “hori ere oso garrantzitsua delako”.

## ¿Cómo ha apoyado Gaude a las personas con discapacidad intelectual en esta OPE?

En cuanto nos enteramos, informamos a las personas con discapacidad intelectual junto con sus familias de todos los detalles: número de plazas, requisitos, documentación necesaria. Se inscribieron 19 personas, y con ellas organizamos la formación, conformamos dos grupos de estudio. Posteriormente, con las 10 que aprobaron la prueba teórica, preparamos la práctica. Buscamos el modelo de máquinas que debían utilizar en el examen, las pusimos en la oficina, y venían todas las mañanas a prepararse para la prueba práctica.

En estas sesiones formativas también simulábamos la situación real que podían encontrarse durante los exámenes, para ayudarles a anticipar y manejar los nervios.

## ¿Cómo habéis vivido profesionales y personas con discapacidad intelectual todo el proceso?

Lo hemos vivido con emoción, porque era la primera vez que la Administración ofertaba este tipo de plazas, algo que nuestro movimiento asociativo reivindicaba hace tiempo. Ahora se abre una nueva puerta, que esperamos abran otras Administraciones. Para las propias personas con discapacidad

intelectual ha sido un acontecimiento importante, han visto que era una oportunidad de poder optar en igualdad de condiciones al trabajo en la Administración mediante oposición.

### **¿Qué les ha parecido más complicado de este proceso?**

Para nosotros el euskera, porque no encontramos academias adaptadas y los dos aspirantes que llegaron a esta fase tuvieron que estudiar por su cuenta.

Otro aspecto que podría mejorarse del examen práctico es adelantar el modelo de hojas de registro en las que personas con discapacidad debían anotar los recados. También creemos que con más tiempo de entrenamiento para la parte práctica hubieran obtenido mejores resultados, conociendo con más antelación los modelos concretos de máquinas a utilizar en la prueba.

### **Y en relación a los aspectos positivos, ¿qué destacaríais de esta experiencia?**

Lo fundamental es que se haya convocado, que la Diputación haya tirado adelante con ella. Asimismo, valoramos muy positivamente los aspectos organizativos y la apuesta por la Lectura Fácil. Otro aspecto reseñable es el grupo de trabajo creado de nuestras entidades con Diputación, es importante que hayan contado con nosotras.

Nos dieron la oportunidad de acercar la discapacidad intelectual a sus trabajadores y trabajadoras, que serán los futuros compañeros y compañeras de trabajo. Este conocimiento quitará algunos miedos. También está previsto un convenio con Diputación para utilizar la metodología de Empleo con Apoyo para las personas que se incorporan al puesto de trabajo. Estas personas van a contar con el apoyo de un preparador o preparadora laboral que facilitará el proceso de inclusión laboral, para que la persona pueda acceder, mantenerse y promocionar en un puesto de trabajo, mediante un acompañamiento individualizado.

Estamos satisfechas de que la Diputación también haya previsto esta fase final del proceso y de que para ello también haya tenido en cuenta nuestras sugerencias.

### **¿Las personas que no han aprobado se han sentido muy decepcionadas?**

En la asociación también trabajamos la frustración. Pero, en general, opinan que les ha merecido la pena, que ha sido una experiencia enriquecedora y positiva. De todo se aprende. Sabían que aprobar era complicado, pero han tenido la oportunidad de optar a un trabajo en la Administración, y eso en sí, es importante.



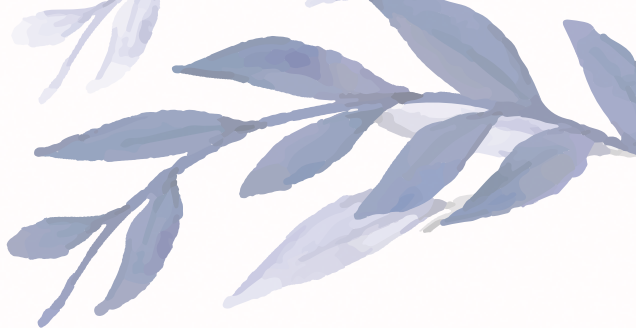
**Emozioz bizi izan dugu, Administrazioak horrelako plazak deitu dituen lehen aldia izan delako. Gure elkarte mugimendua aspalditik eskatzen ari zen zerbait da.**

.....

**Oso modu positiboan baloratzen ditugu antolakuntzarekin erlacionatutako alderdiak eta Irakurketa Errazaren aldeko apustua.**

.....

Silvia García Casado, Directora Técnica de la Fundación Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales del País Vasco.

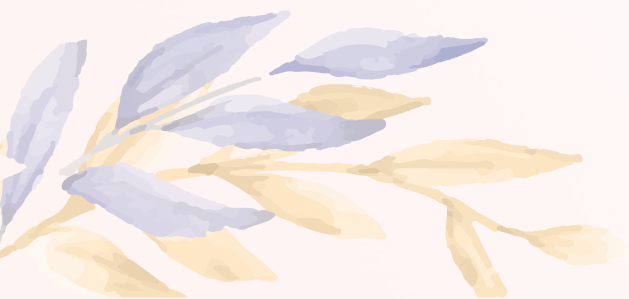


**“Es una buena práctica que podría replicarse en otras Administraciones”**



**“Beste Administrazio batzuetan ere eman daitekeen jardunbide ona da”**

Silvia García Casado, Euskadiko Down Sindromearen eta bestelako adimen urritasunen Fundazioaren Zuzendari Teknikoa.



Para la Fundación, la OPE de Diputación Foral de Bizkaia ha supuesto un reto, como explica su Directora Técnica "afrentábamos una situación nueva a la que debíamos dar respuesta". Comenzaron por realizar la difusión de la convocatoria, a la que se inscribieron 43 personas, y enseguida organizaron la formación. "Para poder hacer un seguimiento más personalizado, las dividimos en cuatro grupos pequeños. En clase trabajamos el temario y hacíamos test, además, preparamos ejercicios para que estudiaran en casa que luego corregíamos. Con los 39 aspirantes que superaron la fase teórica preparamos la prueba práctica. Hemos acompañado y apoyado a todas estas personas a lo largo del proceso", apunta García.


En la Fundación esta OPE también se va a dejar notar en la formación que habitualmente ofrecen a las personas con discapacidad intelectual. "Nos ha llevado a replantear la forma de abordar el empleo, antes estaba muy enfocado a la empresa privada y, tras esta experiencia, creemos que debemos incorporar la parte de empleo público, para que también tengan esta visión".

A la hora de hacer una valoración de esta iniciativa, la Directora Técnica traslada la satisfacción de su entidad "la organización general ha sido buena, el despliegue del día del examen, el compromiso de las personas voluntarias que allí colaboraron, la adaptación a Lectura Fácil de la información, los temarios, los exámenes. En todas las pruebas las personas con discapacidad intelectual se sintieron arropadas. Hemos visto la implicación de la Diputación".

Añade que han vivido todo con mucha ilusión, y que también para las personas con discapacidad intelectual ha sido "una experiencia muy positiva, que suma, independientemente de que hayan aprobado o no, porque les ha servido para aprender a no rendirse, a conocer otras modalidades de empleo. Tenían la ilusión de conseguirlo, pero también hay que aprender a manejar la frustración. Se sienten orgullosas de lo que han hecho, de su esfuerzo. Han visto que pueden conseguirlo y saben que tienen que seguir adelante, que casi nadie aprueba a la primera".

Entre los aspectos más destacables apunta que "la Diputación haya contado con la Fundación y otras organizaciones del ámbito de la discapacidad intelectual, que nos hayan escuchado y dado la oportunidad de opinar. Es una buena práctica que podría replicarse en otras Administraciones". García cree que "esta OPE ha abierto un camino que será referente para otros y que debe convertirse en algo habitual".

Considera que será necesario hablar con tranquilidad de algunos aspectos a mejorar como ajustar los tiempos de preparación de las distintas fases de la oposición, pero "ha sido un proceso de aprendizaje por todas las partes que debemos poner en valor".



**“Adimen urritasuna duten pertsonentzat oso esperientzia positiboa izan da, eta amore ez ematen erakutsi die”.**

**Bizkaiko Foru Aldundia Fundazioarekin eta adimen urritasunaren arloko beste erakunde batzuekin aritu da lanean, entzun gaitu eta gure iritzia emateko aukera eman digu.**

**Laneko testuinguruek aurrerapausoak eman behar dituzte errealitate guztietara egokitzeke, pertsona guztiek dutelako lanerako eskubidea.**

Para concluir, subraya que "los diferentes contextos laborales deben dar pasos para adaptarse a las distintas realidades, porque todas las personas tienen derecho al trabajo". Insiste en que las personas con discapacidad aportan, y mucho, en este entorno, porque abren la mente y promueven actitudes positivas hacia la diversidad.



**Jon Laucirica**

**“Estoy muy orgulloso de lo que he conseguido”**

**“Oso harro nago lortu dudanarekin”**



El esfuerzo tiene su recompensa, eso es lo que piensa este joven de 18 años que acaba de aprobar la primera OPE específica para personas con discapacidad intelectual de Diputación Foral de Bizkaia. Jon asegura sentirse muy orgulloso de su esfuerzo y de lo que ha conseguido.

Esfortzuak saria du. Hori da Bizkaiko Foru Aldundiak adimen urritasuna duten pertsonentzat deitu duen lehenengo EEP-OPEa gaintitu berri duen 18 urteko gazte horrek pentsatzen duena. Jonek esan digu oso harro dagoela egin duen esfortzuarekin eta lortu duenarekin.

Han sido 10 meses intensos de estudio en los que ha contado con el apoyo de la asociación Entremanos (Apnabi-Autismo Bizkaia), “en clase leíamos los temas, nos explicaban y hacían preguntas. Hacíamos ejercicios con 20 preguntas, como las que pondrían en el examen”. Jon sabía que iba a ser difícil pero mantenía la esperanza y, como él dice, “aunque no tenía la seguridad total, siempre pensé que podía quedar en buena posición, y fui a por todas”.

Jon explica que lo más difícil fue aprenderse el temario pero, con muchas horas de estudio, superó con una nota excelente la prueba teórica. La parte práctica le pareció más sencilla, aunque “en el tiempo de espera hasta que te llamaban era difícil controlar los nervios, y eso que el personal de Diputación era muy majo e intentaba que nos relajásemos”. Le pidieron registrar en una hoja tres tareas y realizarlas: fotoco-

piar un DNI y llevarlo al lugar que le indicaron; fotocopiar, grapar y encuadernar un documento; y escanear otro que debía enviar por mail. “Tenía que enviarlo con una contraseña, pero con los nervios y el poco tiempo se me olvidó dar a una tecla, pero salí muy contento”.

Tras el “subidón” por aprobar, espera con muchas ganas empezar a trabajar, aprender cosas nuevas y conocer a sus compañeros y compañeras, aunque está convencido de que “serán gente maja, que me podrá ayudar”. Añade que seguramente el primer día estará nervioso pero cree que “saldré con una sonrisa en la cara”. Jon comenta que tendrá que trabajar duro y ganarse todo con esfuerzo.

A la hora de celebrar este triunfo, piensa invitar a todas las personas que le han apoyado, familia, amigos, su chica y los y las profesionales de Entremanos, puntualiza que todos se alegran por él y se sienten orgullosos de lo que ha hecho.

**“Beti pentsatu izan dut oso postu ona lor nezakeela, eta buru belarri ahalegindu naiz”.**

**“Gogor egin beharko dut lan, eta esfortzuaren bitartez irabazi”.**

**“ Las actitudes sociales siguen pesando en la falta de oportunidades laborales de las personas con discapacidad intelectual ”**

## **Silvia Muñoz**

**Responsable de Empleo de Plena inclusión.  
Plena inclusión-eko Enplegu Arduraduna.**

En esta entrevista, repasa los factores que inciden en la merma de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad intelectual y en sus dificultades para acceder a la función pública. En su opinión, el desconocimiento de la discapacidad intelectual y algunas actitudes siguen pesando a la hora de contratar a estas personas.



**“ Gizarteko jarrerak eragina dute oraindik adimen urritasuna duten pertsonen lanerako aukera faltan. ”**

Elkarrizketa honetan, adimen urritasuna duten pertsonen lanerako dituzten aukeren murrizketan eta funtzio publikora sartzeko zailtasunetan eragina duten faktoreak aztertzen ditu. Bere iritziz, adimen urritasunaren ezagutza faltak eta jarrera jakin batzuek eragina dute oraindik pertsona horiek kontratatzeke orduan.

## **En los últimos años el movimiento asociativo Plena inclusión ha impulsado un eje de trabajo relacionado con el fomento del empleo público para personas con discapacidad intelectual, ¿ha definido un posicionamiento al respecto?**

Como organización no tenemos uno formalmente aprobado por nuestra Junta Directiva, sin embargo estamos finalizando un Cuaderno de Buenas Prácticas, fruto de un estudio desarrollado en 2018, que va dar concreción a algunas ideas y recogerá algunas recomendaciones básicas. Para elaborar este documento hemos partido del análisis de la documentación relativa a las convocatorias, nuestra propia experiencia y entrevistas a personas expertas en esta cuestión: profesionales de nuestras federaciones, personas con discapacidad intelectual que han participado en procesos, familiares y profesionales de la Administración que han coordinado estas convocatorias. Con todo este material estamos redactando el Cuaderno.

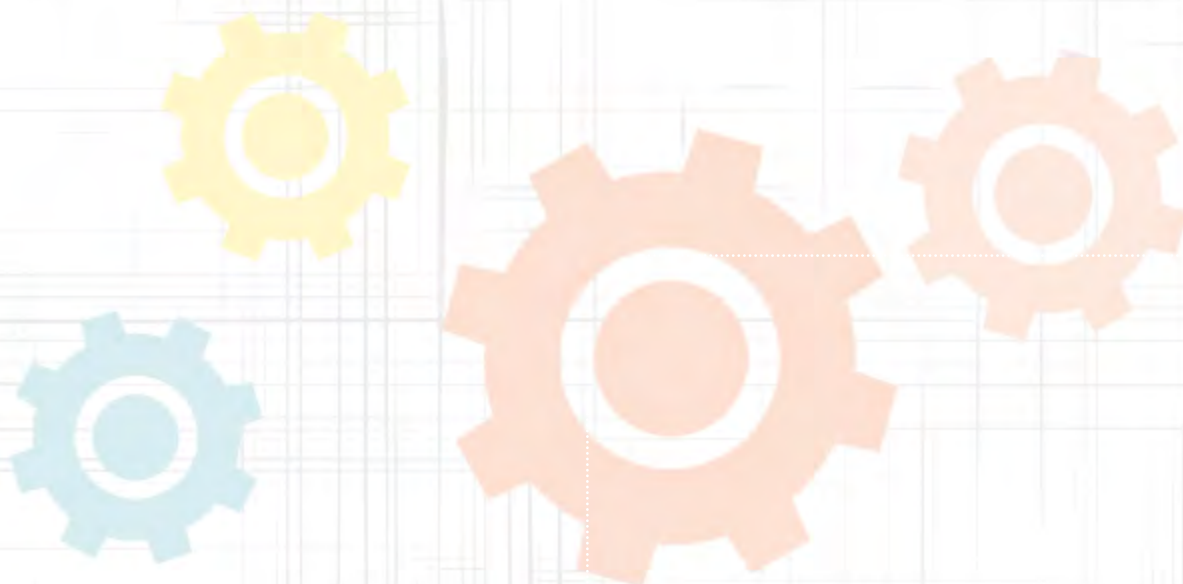
## **¿Puede adelantar algunas de las recomendaciones que se van a sugerir en este documento?**

Una de las más relevantes está relacionada con la necesidad de estrechar la colaboración entre las entidades del Tercer Sector y la Administración desde el mismo momento en que se plantea hacer una convocatoria y hasta la adaptación del trabajador al puesto. Otra recomendación sería ampliar los perfiles laborales, en estos momentos existen plazas de operario, ayudante de gestión y servicios comunes, auxiliar administrativo y limpieza. Creemos que la Administración debería ser más ambiciosa en este sentido.

Una tercera sería revisar los sistemas de acceso, ya que las personas tienen que superar un examen, lo que excluye a las personas con discapacidad intelectual con más necesidades de apoyo, quedando así apartadas de este derecho. Otro aspecto importante es repensar y adaptar los procesos de promoción interna, en estos momentos algunas trabajadoras con discapacidad intelectual empiezan a plantearse esta opción y, a pesar de que la Administración estatal respeta la cuota del 2%, los procesos no están adaptados, los exámenes son los mismos; únicamente les permiten más tiempo para responder.

***Prozesu hauetan Hirugarren Sektoreko erakundeek eta Administrazioaren arteko lankidetzak funtsezkoa da.***

***Toki administrazio gehienek ez dute sartu oraindik %2ko kuota. Kuota horrek erraztu egingo luke urritasuna duten pertsonak euren herrian bizitzea eta euren harremanekin jarraitzea.***



También debe mejorarse la evaluación de la discapacidad intelectual que realizan los equipos de valoración y orientación de las Comunidades Autónomas, porque hay personas con diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista que también tienen discapacidad intelectual que se están quedando fuera; en sus dictámenes técnicos no aparece especificada esta condición aunque sí se recoge en sus informes clínicos. Por ejemplo, en Cataluña están haciendo dictámenes más finos de forma que reservan unas plazas para las que tienen hasta un 25% de discapacidad intelectual y otras para las que tienen discapacidad superior.

Por último, destacaría la de cuidar la incorporación al puesto, algunos organismos ya contemplan el apoyo de un preparador laboral pero se debe generalizar esta práctica, intentando siempre capacitar a los apoyos naturales, los compañeros de trabajo.

### **¿Qué marco legal sustenta el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual?**

En el marco estatal la ley 26/2011 del 26 de agosto, que adapta la normativa española a la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad; en la misma aparece la cuota de reserva específica del 2% para personas con discapacidad intelectual. En relación a las Comunidades Autónomas, algunas han asumido este marco en su propia legislación, otras no, otras ya lo tenían y algunas como Andalucía, lo han mejorado, porque además de la cuota del 2% para discapacidad intelectual guardan un 1% para las que tienen problemas de salud mental.

### **¿Qué datos resultan más llamativos en relación al empleo de las personas con discapacidad intelectual?**

En la campaña de Plena inclusión #Todoal27, cuyo objetivo era sensibilizar sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad intelectual, destacábamos por una parte la tasa de paro, que supera el 26%, es decir un 9% más que el de personas con discapacidad y, por otra, las diferencias salariales, los y las trabajadoras con discapacidad intelectual cobran un 40% menos que los que no tienen discapacidad.

Otro dato que quisiera destacar en relación al empleo público en el Estado, es que desde la primera OPE, convocada en 2011, la administración central ha ofertado 428 plazas, más de la mitad este año.

### **¿Qué dificultades encuentran las personas con discapacidad intelectual para el acceso al empleo?**

Una hace referencia a la falta de oportunidades de formación y a la homologación de titulaciones. Por ejemplo, en la primera convocatoria tuvimos que negociar con el Ministerio de Hacienda que no exigiera el certificado de estudios primarios, porque quedaban fuera los que habían estudiado en Colegios de Educación Especial; una consulta al Ministerio de Educación permitió resolver satisfactoriamente este requisito. En este apartado, también nos preocupa que no se compute la formación que realizan los centros especiales o la impartida por las entidades del movimiento asociativo.

Otro escollo es la incompatibilidad entre los Servicios Sociales y el empleo. Si aceptas un empleo temporal corres el riesgo de perder una plaza en un centro ocupacional. Es verdad que cuando hablamos de empleo público este inconveniente está salvado, pero no en otros trabajos. Por lo tanto, pedimos más flexibilidad a los Servicios Sociales. Otra cuestión que desanima es que con el trabajo puedes perder la pensión o una parte. A veces un empleo sale mejor económicamente pero puede no compensar porque implica asumir gastos como transporte o ropa y acaba siendo lo comido por lo servido. Los salarios deberían acompañar al sistema de pensiones, más si tenemos en cuenta que el hecho de tener una discapacidad acarrea unos gastos adicionales, un sobreesfuerzo económico

Por otra parte, aunque la Administración central y muchas autonómicas han dado pasos, la mayoría de las Administraciones locales no han incorporado la cuota del 2%, ello facilitaría que las personas con discapacidad pudieran seguir viviendo en su localidad y mantener sus vínculos.

Otra cuestión en la que debemos insistir es la accesibilidad cognitiva y los ajustes razonables en el puesto para que puedan desempeñar bien su trabajo o evitar conflictos con compañeros porque pueden acabar asumiendo carga de trabajo.

Para finalizar, subrayaría el desconocimiento de lo que es la discapacidad intelectual y el estigma que lleva asociado. Algunas actitudes sociales y creencias poco ajustadas a la realidad siguen pesando en esa falta de oportunidades laborales.

### **Por si todavía queda alguna duda, ¿qué aportan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral?**

Existen muchos estudios que profundizan en los beneficios de las plantillas diversas, no únicamente las que incluyen personas con discapacidad intelectual, sino las que además tienen personas de otras razas, culturas, mayores, jóvenes... Parece demostrado que con este tipo de equipos el clima laboral es mejor; aumenta el rendimiento del capital humano; se accede a nuevas formas de talento; y mejora la comunicación interna, la motivación e implicación. Sin olvidar que de esta forma se cumple con la normativa que exige que las empresas con más de 50 trabajadores deben reservar la cuota del 2% para personas con discapacidad y la Administración el 2% para las que tienen discapacidad intelectual.

Asimismo, si hablamos de empresas subrayaría otras ventajas añadidas relacionadas con la mejora de la imagen corporativa y el aumento de las oportunidades de mercado, que al darse cuenta de que el mundo es diverso crean soluciones para esa diversidad...

### **En estos momentos, ¿qué tiene entre manos Plena inclusión para impulsar el empleo público?**

Desde la primera convocatoria hemos mantenido una estrecha relación con la Administración y esa colaboración la seguimos manteniendo. Además, damos apoyo a las personas con discapacidad intelectual, contamos con una plataforma abierta de formación online en la que están disponibles los temarios, ejemplos de ejercicios y exámenes y la actualidad de las convocatorias,

***Behin eta berriro azpimarratu behar ditugu irisgarritasun kognitiboa eta lanpostuak behar dituen arrazoizko moldaketak, beraien lana ondo egin ahal dezaten.***

***Lantalde anitzek hobetu egiten dute laneko giroa; giza kapitalaren errendimendua handitzen dute; talentu forma berrietara heltzen dira; eta barne komunikazioa, motibazioa eta inplikazioa hobetzen dituzte.***

***Eragin politikoa eta gizarte sentsibilizazioa funtsezkoak dira.***

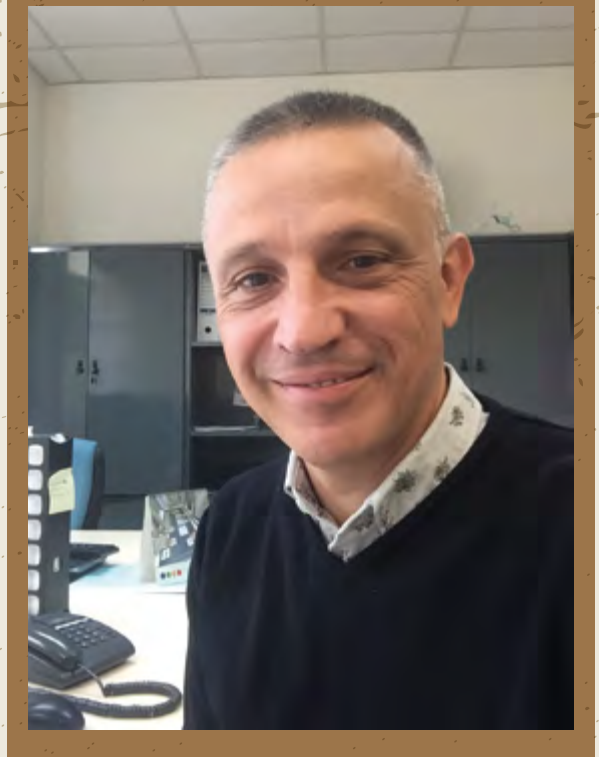
fechas de exámenes, si han publicado listas... Algunas Federaciones de Plena inclusión y también muchas entidades dan apoyo más personalizado en la parte de formación, incluso ofrecen sus preparadores laborales para hacer el acompañamiento en el puesto de trabajo.

Otra parte importante de nuestro quehacer es la incidencia política y la sensibilización social, acciones en las que debemos seguir insistiendo.

**MÁS INFORMACIÓN EN:**

**<http://www.formacionplenainclusion.org>**

“ESTE MODELO SUPONE AVANZAR HACIA LA ADOPCION DE UN MODELO MAS INCLUSIVO”



Entrevista a Mariano Cortés, técnico de empleo del departamento Itinerary de GUREAK.

GUREAK y el Departamento de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad de Diputación Foral de Gipuzkoa han colaborado en el desarrollo de un modelo de acceso a la Función Pública de las personas con discapacidad intelectual que se fundamenta en un abordaje global que contempla todas las fases del proceso. Como detalla Cortes, este modelo supone remover las barreras del modelo tradicional, basado en el acceso mediante procesos de oposición, que históricamente han dejado sin posibilidad a las personas con necesidades especiales de apoyo; y avanzar hacia otro más global e inclusivo, que contempla la singularidad y evolución de la persona y los ajustes razonables del puesto de trabajo.

**Elkarrizketa Mariano Cortési, GUREAKeko Itinerary saileko enplegu teknikariaria.**

“EREDU HONEK, EREDU INKLUSIBOAGOA ESKURATZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA DAKAR”

GUREAK eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Gobernantza eta Gizartearekiko Komunikazio Saila lankidetzan aritu dira adimen urritasuna duten pertsonak Funtzio Publikora sartzeko ereduaren garapenean. Eredu hori, prozesuaren fase guztiak kontuan hartzen dituen ikuspegi orokorrean oinarritzen da. Cortesek zehaztu duen bezala, eredu horrek, betidanik laguntza behar bereziak dituzten pertsonak bertara sartzeko aukerarik gabe utzi dituen eta oposizio prozesuetan oinarritzen den eredu tradizionalaren hesiak mugitzea eskatzen du; eta beste eredu globalago eta inklusiboago batera aurrera egin, pertsonen berezitasunak eta bilakaera eta lanpostuaren arrazoizko moldaketak kontuan izanik.

## **Gureak está trabajando en un proyecto con la Diputación Foral de Gipuzkoa con el objetivo de promover el empleo público para personas con discapacidad intelectual, ¿cómo surge?**

El proyecto se va fraguando conjuntamente entre GUREAK y la Dirección de Función Pública de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Tras unos contactos iniciales, en 2017 se firmó un acuerdo de colaboración entre nuestra organización y el Departamento de Gobernanza y Comunicación con la Sociedad cuyo objetivo se centraba en promover el acceso y plena integración en el desempeño del puesto de trabajo en la función pública de las personas con necesidades especiales de apoyo en razón a una discapacidad; respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en aplicación del concepto de discriminación positiva y de ajustes razonables que las personas con discapacidad requieran.

## **¿Qué camino han recorrido hasta ahora?**

Hemos desarrollado diferentes fases. La primera se inició con la observación in situ de los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por personas con discapacidad intelectual en toda la organización de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se tuvieron en cuenta todas sus áreas de gestión. Un ingeniero de procesos de GUREAK estuvo seis meses analizándolos y definiendo las adaptaciones que requerirían para un eficiente desempeño por parte de las personas con discapacidad intelectual.

El resultado de este trabajo fue un Catálogo de Puestos idóneos para ser desempeñados por este colectivo. Este documento contiene tanto el análisis y adaptaciones de puestos ya existentes en la relación de empleos del ente foral, como otros de nueva creación, diseñados específicamente para los perfiles profesionales que presentan las personas con discapacidad intelectual. Precisamente, uno de esos ellos, el denominado Oficial de Archivo y Servicios Generales, es el que va a ser objeto de la convocatoria del proceso selectivo reservado a personas con discapacidad intelectual en el marco de la OPE de 2018.

**Prozesuaren xehetasun guztiak landu behar ditugu: deialdia kaleratzea, Epaimahai Kalifikatzaileak eska dezakeen kanpoko laguntza, lanpostuen aukeraketa fasea, hautagaien prestakuntza, oposizio fasea eta, bukatzeko, aukeratutako pertsonaren hasierako egokitzapena eta epe luzeko jarraipena.**

En una segunda fase, y una vez conocido el puesto sobre el que se van a convocar tres plazas, se ha realizado el temario de la oposición en Lectura Fácil y se ha diseñado una prueba práctica para que el Tribunal Calificador pueda disponer de un ejemplo con el que confeccionar la prueba práctica.

Tenemos que trabajar en todos los detalles del proceso: lanzamiento de la convocatoria, apoyo externo que pueda requerir el Tribunal Calificador, fase de selección de los puestos, formación de las y los aspirantes, fase de oposición y, por último, la adaptación inicial y seguimiento a largo plazo de la persona seleccionada.

### **¿GUREAK tiene previsto apoyar a las personas con discapacidad intelectual que quieran optar a ser funcionarias?**

Una vez se concreten los detalles de la convocatoria, seguiremos apoyando tanto a la Diputación en el proceso de selección e incorporación al puesto de trabajo de las personas seleccionadas, como a las personas aspirantes. Para éstas vamos a desarrollar acciones formativas teórico- prácticas de cara a que puedan superar las pruebas; con aquellas que aprueben aplicaremos nuestra metodología de Empleo con Apoyo, de esta forma pretendemos asegurar la adecuada adaptación de las personas a su plaza de funcionario o funcionaria.

### **A lo largo de este proceso, ¿han encontrado dificultades?**

La Dirección de Función Pública y los distintos departamentos forales nos han dado muchas facilidades, tampoco hemos tenido dificultades en los entornos en los que hemos realizado la identificación y análisis de puestos. Sin embargo, señalaría el inconveniente de la ausencia de financiación de las administraciones para soportar el coste de estos procesos globales de acompañamiento externo como el descrito. GUREAK ha tenido que realizar el esfuerzo de destinar los recursos humanos y económicos necesarios de su propio presupuesto.

### **¿Qué aprendizaje fundamental destacaría de esta iniciativa?**


Uno muy importante es que para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en su conjunto, y particularmente de las personas con necesidades especiales de apoyo, y evitar cualquier discriminación negativa por este motivo en el acceso a la Función Pública, debe adoptarse una perspectiva global. Es necesario contemplar todas las fases del proceso de acompañamiento a las personas aspirantes y a la propia Administración pública.

La Administración, en colaboración con entidades expertas del sector, han de llevar a cabo un proceso secuencial que incluya aspectos muy diversos: el análisis de puestos de trabajo susceptibles de adecuarse al perfil de las personas con discapacidad y, en su caso, la previsión de creación de puestos específicos con funciones adaptadas; la adecuación de las pruebas y méritos; la selección; la especialización de los órganos de selección; la formación en el puesto de trabajo; la carrera profesional; la formación del entorno de la organización; la sensibilización de la población usuaria; la metodología de seguimiento y apoyo, su seguridad y salud laboral, etc.

### **¿Qué retos plantea a Gureak el acceso a la función pública de personas con discapacidad intelectual?**

En GUREAK hemos constatado hace tiempo que la discapacidad cognitiva trasciende los límites de las personas con certificado de persona con discapacidad intelectual y afecta a otras personas con dificultades en su funcionamiento cognitivo, por ejemplo a personas con trastorno mental. Creemos que este colectivo que presenta discapacidades cognitivas también requiere de puestos de trabajo específicos y de la adaptación de todo el proceso selectivo como el que se plantea en la experiencia que estamos desarrollando. Es un reto para todas las entidades públicas y privadas implicadas y, particularmente, para





**Aukera berdintasunaren  
printzipioa errealitate  
bilakatzeko ikuspegi globala  
barneratu behar da.**

el legislador que habilite la posibilidad de una oferta de empleo público reservada también al colectivo de personas con trastorno mental que presenten discapacidades cognitivas asociadas.

**¿Es posible incluir en estos procesos a las personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo?**

La metodología aplicada en la experiencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa está pensada para hacerlo posible, porque se trata de un conjunto de acciones de acompañamiento donde un elemento clave es la definición de funciones y tareas adaptadas al perfil del desempeño de las personas con discapacidad intelectual con necesidades especiales de apoyo. Asimismo, se trabaja un proceso selectivo adecuado, basado en Lectura Fácil de los temarios, y una prueba práctica que mida de forma eficaz las competencias de las personas vinculadas a las funciones del puesto. Y por último, la formación in situ a la persona aspirante seleccionada durante su fase de adaptación al puesto y su seguimiento a largo plazo, así como una organización capaz de ofrecer los apoyos naturales que la persona requiera.

**Para una organización cómo Gureak que lleva tantos años creando empleo para personas con discapacidad, ¿qué supone este paso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual?**

Supone la posibilidad de remover las barreras del modelo tradicional, que pone el acento en el acceso mediante procesos de oposición que históricamente han dejado sin posibilidad a las personas con necesidades especiales de apoyo, y avanzar hacia la adopción de un modelo más global e inclusivo, que contempla la evolución de la persona y los ajustes razonables del puesto de trabajo a la singularidad de estas personas.

**PGipuzkoako Foru  
Aldundiaren esperientzian  
aplikaturiko metodologia,  
adimen urritasuna izanik  
laguntza behar handiak  
dituzten pertsonak barne  
hartzeko pentsaturik al  
dago?**

## “Las personas con discapacidad intelectual deben integrarse en la Administración pública como el resto de la ciudadanía”

Barruetabeña habla con pleno convencimiento de que las personas con discapacidad intelectual deben integrarse en la Administración pública como el resto de los ciudadanos y ciudadanas, sin que las plazas destinadas a ellas estén sujetas a programas o convenios especiales. En su opinión, estos puestos deben integrarse de forma natural en la organización, de forma que las personas que los ocupen pasen a ser funcionarias de carrera.

Barruetabeñak argi eta garbi adierazten du adimen urritasuna duten pertsonak Administrazio Publikoan integratu behar direla, gainerako herritarrak bezala, beraiei zuzendutako lanpostuak programa edo hitzarmen berezien mende egon gabe. Bere iritziz, lanpostu horiek modu naturalean integratu beharko lirateke antolakuntzan, lanpostu horiek betetzen dituzten pertsonak karrerako funtzionario bilaka daitezten.



Elkarrizketa Maite Barruetabeñari, Gipuzkoako Foru Aldundiko Araubide Juridiko eta Funtzio Publiko Zuzendari Nagusiari.

## “Adimen urritasuna duten pertsonak Administrazio publikoan integratu behar dira, gainerako herritarrak bezala”

## ¿Cuál ha sido el recorrido de la Diputación Foral de Gipuzkoa en relación al empleo público para personas con discapacidad intelectual?

Siempre se han respetado las cuotas establecidas por ley a la hora de reservar plazas, así que estrictamente cumplíamos, sin embargo, en la práctica no eran ocupadas por personal con discapacidad. Ante esta situación, empezamos a trabajar con el objetivo de cumplir la legalidad de manera efectiva y real, de forma que se ocuparan por las personas a las que iban destinadas.

Para ello, comenzamos firmando un convenio de colaboración con GUREAK, mediante el cual se comprometía a ofrecernos apoyo en el análisis de puestos de trabajo. Fruto de este estudio, llegamos a la conclusión de que había trabajos susceptibles de desempeñarse por personas con discapacidad intelectual y que, además, había funciones de distintos puestos que podían agruparse para crear nuevos. Tras tener en cuenta las particularidades de los diferentes contextos, finalmente optamos por esta segunda vía: crear un puesto nuevo específico de Oficial de Archivo y Servicios Generales. Para nosotros era más fácil crear nuevos puestos estándar o tipo con funciones adecuadas a las personas con discapacidad intelectual.

### Esta medida supone un importante avance, ¿es así?

Sí, damos un paso más, porque estas plazas se integran en nuestra relación de puestos de trabajo, quedando reservadas para personas con discapacidad intelectual que hayan superado una OPE, éstas pasan a ser funcionarias de carrera. Está previsto que en la OPE general de Diputación Foral de Gipuzkoa 2018 se convoquen tres plazas para personas con discapacidad intelectual; también subrayaría que el 10% de la totalidad de plazas ofertadas están reservadas para personas con discapacidad.

Hasta ahora teníamos trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual pero dependían de un convenio suscrito con GUREAK, que podía ser renovado, o no, anualmente. Ahora ya no estarán sujetos a estos convenios, no será algo excepcional.

### ¿Qué aspectos han entrañado más complejidad en el proceso desarrollado hasta ahora?

El diseño es complejo en sí mismo, porque es necesario considerar muchos elementos: el análisis de puestos; el material para el estudio, que entendemos debe estar adaptado a lectura fácil; el propio examen; la futura adaptación al empleo... Todo es dificultoso, pero llevamos tiempo trabajando y hemos podido solucionar los obstáculos.

En nuestro caso, una cuestión fundamental ha sido la negociación con los sindicatos, porque era importante concretar cómo encajaban esos nuevos empleos en el entramado de la organización. En un inicio mostraron inquietud, querían saber qué sucedería con los puestos que ocupaban personas interinas. Les preocupaba este proceso porque entendían que si algunos puestos se reservaban a personas con discapacidad intelectual quedaban fuera otras personas, ni siquiera tenían la posibilidad de optar a la plaza que ocupaban interinamente. Una vez que nos decantamos por la vía de crear un nue-

vo puesto, esos recelos desaparecieron. El Oficial de Archivo y Servicios Generales se encargará del control de material, fotocopiadora, recepción de las personas que vienen a reuniones, preparar las salas de reuniones... funciones que hasta ahora no quedaba claro en quien recaía la responsabilidad. De esta forma se va a dar respuesta a una necesidad real que tenemos.

Con los sindicatos hemos actuado con transparencia, explicando los detalles del convenio con GUREAK e informando de todos los pasos. También a las personas que ocupaban los puestos a observar se lo comunicábamos. Finalmente todo se ha desarrollado de forma tranquila. Lo importante es que llegamos a un consenso, y eso tiene un valor enorme. De hecho, algunas administraciones nos han preguntado por este proyecto y reconocen que la creación de nuevos puestos es una buena solución.

### A lo largo de este proceso, ¿qué han aprendido?

Principalmente a entender que no podemos quedarnos en el simple cumplimiento, debemos ser más ambiciosas en nuestros objetivos, esforzarnos para que las personas con discapacidad intelectual se integren en la Administración pública, no por programas especiales o por la colaboración con una entidad social, sino como el resto de la ciudadanía, dando absoluta normalidad. Estamos aprendiendo mucho y creemos que podemos ser un referente para otros.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual consiguen normalizar la diversidad, es muy importante que se normalice la discapacidad intelectual en nuestro entorno.

### De cara a los próximos años, ¿qué prioridades se plantean en este ámbito?

Alcanzar los porcentajes legales e incluso superar ese marco. Podemos llegar a ser un referente para otras Administraciones que, de hecho, ya se nos están acercando para conocer los detalles de esta iniciativa. Nos gustaría animar a otras instituciones a sumarse, porque cuando realizas un análisis interno de la plantilla ves que hay muchos puestos y funciones que pueden desarrollar personas con discapacidad intelectual.

» Gure kasuan, sindikatuekin izandako negoziazioa funtsezkoa izan da, garrantzitsua zelako lanpostu berri horiek erakundearen egituran nola egokitzen ziren zehaztea.

» Adimen urritasuna duten langileek aniztasuna normalizatzea lortzen dute, oso garrantzitsua da gure ingurunean adimen urritasuna normalizatzea.

» Beste erakunde batzuk gauza bera egitera animatu nahiko genituzke, lantaldearen barne azterketa egiten duzunean, lanpostu eta egiteko asko adimen urritasuna duten pertsonak egiteko modukoak direla ikusten baituzu.



Colaboradores  
Laguntzaileak



ENPLEGU ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES



**FEVAS Plena inclusión Euskadi**

**Asociación Vasca de entidades en favor  
de las personas con discapacidad intelectual**

**Adimen urritasuna duten pertsonen aldeko  
erakundeen Euskal Elkartea**

Colón de Larreategui, 26 bajo C · 48009 BILBAO

Tel.: 944 211 476 · comunicacion@fevas.org · www.fevas.org