



Sobre la integración al mercado laboral de las personas con distinta capacidad.

Entrevista a Pablo Pineda Ferrer y la Fundación Adecco.

“Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión” (Exposición de Motivos del [Real Decreto-Legislativo 1/2013](#), por el que se aprueba el TR de la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Según la [Estrategia Europea sobre la Discapacidad 2010-2020](#) “Ochenta millones de personas en la UE (una sexta parte de la población) tienen discapacidades que varían de leves a severas. Estas personas, cuya discapacidad a menudo les impide participar en la sociedad y la economía, sufren un índice de pobreza un 70 % superior a la media de la UE”. Ello se debe, entre otros factores, a que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad sigue siendo “inaceptablemente elevada ya que como mínimo duplica la de las personas sin discapacidad”, según la [Resolución del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2011](#), sobre la movilidad y la inclusión de las personas con discapacidad y la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 . En España durante el año 2014, el 8% de las personas con discapacidad legalmente reconocida son activos pero la tasa de paro fue 7.8 puntos superior a la de las personas sin discapacidad, lo que implica que se esté desperdiciando capacidad de trabajadores que podrían estar en activo, todo ello según datos del [INE](#)

Es por ello que la finalidad de la Resolución del Parlamento sea que las personas con discapacidad puedan ser partícipes de una vida en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos y, para poder disfrutar de independencia, que además les supone un desarrollo personal, sea necesario poder ejercer una actividad retribuida, es decir, trabajar. Objetivo que comparte con nuestro entrevistado, lograr la plena integración de los trabajadores con síndrome de Down demostrando que la diversidad funcional no tiene por qué ser una traba.

Pablo Pineda Ferrer saltó a la fama por ganar la Concha de Plata al mejor actor en el Festival Internacional de Cine de San Sebastián en 2009 por la película “Yo, también” en la que interpreta su propio papel, el de un licenciado con síndrome de Down que accede a su primer empleo. Pero él ya había abierto camino al ser el primer licenciado universitario (en psicopedagogía) con síndrome de Down en Europa, demostrando así que no hay límites para las personas con discapacidad. Quizá



las barreras se los hemos puesto nosotros mismos y deberíamos dar la vuelta a nuestra forma de pensar y enfocarlo más en lo que pueden aportar que en lo que no.

Teniendo en cuenta que es uno de los colectivos más castigados por la actual crisis financiera económica (según la misma Resolución antes citada) es oportuno dar voz y tratar el tema de la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad y qué mejor que con alguien que, además, se ha formado a nivel universitario. Su supervisor de formación, el catedrático de didáctica e impulsor del Proyecto Roma Miguel López Melero cuenta en esta [entrevista](#) (de recomendada lectura) el potencial que tienen las personas con trisomía, a los que no pone límites, y afirma que “la inteligencia no viene dada sino que se construye y depende de la interacción social” por lo que “las personas con Down son, como el resto, perfectamente competentes para aprender”.

El PABLO PINEDA FERRER trabaja actualmente en la [FUNDACIÓN ADECCO](#), y la finalidad de todos, es conseguir la integración plena de las personas con discapacidad y de eso vamos a hablar con ellos sobre sus experiencias, desterrando estereotipos que tanto lacran a este colectivo e intentando integrar y no excluir.

CUESTIONARIO: Sección “Entrevista a...” PABLO PINEDA FERRER

Discapacitados o personas con distinta capacidad, ¿el término utilizado importa?

Respuesta: El término adquiere mucha importancia porque en ellos se expresa aquello que realmente pensamos. Por eso prefiero sin duda la segunda opción, porque es más real y no estigmatiza a las personas. La discapacidad es un término arbitrario, pues todos tenemos discapacidades en mayor o menor medida.

En una [entrevista](#) que concedió a la Asociación Síndrome de Down de Granada dijo; “Lo que más me compensa es demostrar que somos capaces de hacer algo”. ¿Los estereotipos estén lastrando vuestra incorporación al mercado?

Respuesta: Por supuesto. Los estereotipos, junto con el desconocimiento, la indiferencia y los prejuicios hacen que la gente tenga una imagen de las personas con discapacidad distorsionada y por lo tanto perjudica nuestra empleabilidad. Nuestra labor es trasladar a la empresa el potencial y el talento que todas las personas tenemos, independientemente de tener o no una discapacidad.

El tema de la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad quizá debería enfocarse desde el potencial de cada trabajador y lo que puede aportar a la empresa. Viendo la alta



tasa de desempleo en vuestro colectivo da la sensación de que se están desperdiciando trabajadores que podrían estar en activo. ¿Fallan las administraciones públicas a la hora de promover la integración?

Respuesta: A día de hoy, a pesar de realizar diferentes esfuerzos, desgraciadamente la Administración Pública aún falla en cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad. Cuando pierdan el miedo, dejen de vernos como una carga y una dificultad, y nos vean como una gran oportunidad y un potencial para las empresas de este país, reduciremos estas alarmantes tasas de desempleo

Desde su experiencia del tiempo que lleva incorporado al mercado laboral, ¿cree que va avanzando la integración? y, si es así ¿por qué?

Respuesta: Con Fundación Adecco llevo años recorriendo toda España, realizando jornadas de sensibilización con empresas de todos los tamaños y sectores. Hablo con todas las áreas de la empresa sobre lo importante que es la Diversidad y la Inclusión laboral para ser más competitivas. Las empresas no pueden dejar escapar todo el talento que tenemos. Se está avanzando, pero no podemos parar, hay que seguir trabajando para que las cifras de integración laboral de personas con discapacidad se reduzcan cada vez más.

CUESTIONARIO: Sección “Entrevista a...” FUNDACIÓN ADECCO

Conforme a la Estrategia Europea antes mencionada el objetivo es lograr una mayor la integración laboral de las personas con discapacidad y eso hay que llevarlo a práctica. LLa Fundación Adecco, a través vuestra, es lo que está promoviendo, ¿qué consejos darían a las personas discapacitadas que quieran integrarse en el mercado laboral?. Bajo vuestra experiencia, ¿qué pautas deberían seguir?

Respuesta: La incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión o personas que están pasando por un largo período de desempleo, es un paso complejo que necesita de un itinerario laboral exhaustivo, llevado a cabo entre Fundación Adecco y el demandante de empleo.

En un primer lugar es necesario empoderar a las personas, sobretodo en su autoestima, muchas veces mermada por su situación personal. Además, su exclusión del mercado laboral implica muchas carencias formativas y pre-laborales. Por esta razón es tan importante que ellos trabajen la formación y la educación para mejorar su empleabilidad. Con ellos trabajamos competencias básicas para el empleo, formación profesional y también durante su etapa universitaria. A partir de ahí diseñamos un plan de acompañamiento en el que se ofrece orientación laboral, que les permitirá enfocar correctamente su búsqueda de empleo. Tras un proceso de intermediación laboral, en Fundación Adecco facilitaremos su acceso al mercado laboral con una empresa ordinaria, con las que trabajamos cada día estrategias de Diversidad que les permita incorporar el mejor talento a sus plantillas.



Muchas gracias por su colaboración.

CEF.- Departamento de Documentación. Área Laboral

www.laboral-social.com