



La inclusión laboral llega a las administraciones locales

— Noviembre 2021 · N^º 465

La campaña de Plena inclusión 'El 2% es de ley' ha llevado en noviembre la reivindicación del movimiento asociativo a ayuntamientos y diputaciones de toda España. La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es un derecho fundamental. Sobre este tema trata el número de VOCES que ahora lees.

Índice

Noviembre
2021

■ Nº 465



Tema de portada

- Cuando la discriminación positiva garantiza la igualdad 4
-



Documenta

- “El 2% es de ley” 6
-



Entrevista

- Roxana Navarro 7
 - Isabel Borrel 8
-



Opinión

- Enrique Galván 9
 - Silvia Muñoz 10
 - Red de Comunicación y de Accesibilidad de Plena inclusión 11
-



Entrevista

- Jon Laucirica 12
 - Elixabete Etxanobe 13
-



Reportaje

- La Plataforma de Representantes habla al mundo 14
 - 200 personas con discapacidad intelectual para el Servicio Andaluz de Salud 15
-



Entrevista

- Cristina Paredero 16
 - Belén Gutiérrez 17
-



Actualidad plena

- Súbete al barco de la salud sexual 18
 - La FEMP se une a la campaña 'El 2% es de ley' 18
 - 4 propuestas gratuitas para la autoformación 19
 - Invitamos a la ciudadanía a colaborar con las campañas de Plena inclusión 19
-



El poder de las personas

- Preparamos a las personas con discapacidad intelectual para presentarse a oposiciones 20
 - Los rostros de la campaña 21
 - 21 plazas de empleo público en Extremadura 22
 - Exámenes para optar a un empleo en la Agencia Tributaria 23
 - La Red de Hermanos de CyL se reúne en Cuéllar 23
-



Últimas publicaciones

25



La contra

- La Viñeta de Voces
Elia Zapico 26
Don Fernando 27
-



Cuando la discriminación positiva garantiza la igualdad

José L. Corretjé. Plena inclusión España

En España, la Ley General de Discapacidad obliga a las administraciones públicas a reservar el 2% de las plazas de empleo público para personas con discapacidad intelectual. Esta subcuota se consiguió introducir en la legislación española, en el año 2011, gracias a la iniciativa del CERMI. La medida trata de garantizar, mediante una discriminación positiva, una mayor equidad en el acceso de las personas con



discapacidad intelectual al empleo público. De este modo se reconoce que 270.000 personas con discapacidad intelectual parten desde una situación objetiva de desventaja en el acceso a oposiciones y empleo público, respecto al resto de la población española.

Los datos actuales hablan de una situación muy grave de vulneración del derecho al empleo para las personas con discapacidad intelectual. De acuerdo con publicaciones recientes de la patronal de los centros especiales de empleo para personas con discapacidad intelectual, AEDIS, solo un 20% de estas personas cuentan con un puesto de trabajo. A estas cifras hay que añadir que más del 60% de las personas que tienen discapacidad intelectual y que están en condiciones de trabajar se encuentra en situación de desempleo.

Ambas estadísticas describen un escenario que contradice a la reclamación explícita que hace la ONU a los Estados miembros, a través del artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, para que se garantice “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones como las demás”. Para el presidente de Plena inclusión España, Santiago López, “España debe sentirse orgullosa como país de contar con una medida (la reserva de un 2% de las plazas de empleos públicos) que distingue a España del resto de los países de nuestro entorno. Por eso mismo, pedimos a las administraciones públicas que la cumplan”.

CAMPAÑA CIUDADANA

En distintos lugares de España, el movimiento asociativo de Plena inclusión lidera acciones de incidencia política en el ámbito local con el fin de concienciar a ayuntamientos y diputaciones sobre la importancia de que se impliquen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

A principios de noviembre se lanzó en redes sociales

y medios de comunicación la campaña 'El 2% es de ley' con el objetivo de sensibilizar a las administraciones locales y la opinión pública sobre la necesidad de aumentar las oportunidades para el acceso inclusivo al empleo de las personas con discapacidad intelectual.



Desde las entidades de Plena inclusión se están celebrando reuniones con responsables de los consistorios en las que se les entrega un protocolo para promover las condiciones de accesibilidad cognitiva y apoyos necesarios que permitan a personas con discapacidad intelectual opositar a puestos de trabajo en administraciones públicas locales en igualdad de condiciones que el resto. Asimismo, esta acción busca que ayuntamientos de todo el país firmen convenios con asociaciones de Plena inclusión para garantizar la reserva de esa subcuota de reserva de un 2% de plazas de empleo público para miles de personas con discapacidad.

Así lo está haciendo, por ejemplo, Plena inclusión Región de Murcia que a través de sus entidades ha mantenido hasta el momento reuniones con los ayuntamientos de Alcantarilla, Campos del Río, Santomera, Bullas, Beniel y Torres de Cotillas. También lo han impulsado otras federaciones como las de Castilla-La Mancha, Andalucía, Castilla y León, Extremadura y Melilla, entre otras, que han conseguido mantener reuniones con responsables de la Diputaciones provinciales de Guadalajara, Palencia o Salamanca. También lo han hecho con los ayuntamientos de Jerez de la Frontera, Rota, Villafranca de los Barros o con el Consejo Comarcal de El Bierzo. Estos encuentros (de los que podemos dar cuenta en el momento de la redacción de este reportaje) se han logrado gracias a la iniciativa de entidades como Apanas, ADA, Las encinas, Asprona Bierzo, Asprodes, San Cebrián y Plena inclusión Villafranca. No obstante, la campaña tendrá continuidad y por tanto iniciativas parecidas de las entidades de Plena inclusión se sucederán a lo largo de las próximas semanas y meses.

[Conoce la campaña 'El 2% es de ley'](#)

Web de la campaña “El 2% es de ley



El 2% es de ley

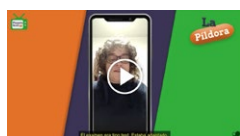
[Accede a la página](#)



VÍDEOS



Empleo público de personas con discapacidad intelectual



Planeta fácil TV. Programa 2. Píldora: el acceso al empleo público | Plena inclusión



COVID-19. Seminario sobre empleo público | Plena inclusión



Jornada sobre la Función Pública de personas con discapacidad intelectual

Empleo público accesible



PUBLICACIONES

APP



WEB



Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Público

[Accede a la publicación](#)



[Más información](#)



Roxana Navarro

“Pido a las administraciones que saquen oposiciones para las personas con discapacidad intelectual”



Roxana Navarro aprobó este año una oposición para ocupar un puesto de ordenanza en el Ayuntamiento de Albacete. Asprona Albacete estuvo apoyándola en todo momento. Este es el testimonio de su experiencia.

— ¿Por qué decidiste presentarte a una oposición Roxana?

Para tener un trabajo propio y vivir más independiente

— ¿Qué administración pública te presentaste y para que puesto de trabajo?

Para el ayuntamiento de Albacete y el puesto es de ordenanza

— ¿Mientras que estabas preparándote la oposición tu también estabas trabajando?

Sí.

— ¿Eso fue difícil?

No porque lo fui como pensando en estudiar y trabajando a lo mejor en un momento que no tienes mucho trabajo.

— ¿Fuiste a clases de preparación de oposiciones?

Sí, las preparé con ASPRONA y la verdad que aprendí mucho en las clases. Y aparte de

estudiar tú misma en casa, también en clase que aprendas más te enseñan más cosas.

— ¿Qué emoción sentiste en el momento en que te llaman por teléfono y te dicen Rosana has aprobado el examen y eres una de las 3 primeras?

Mucha emoción. La verdad muy contenta, muy ilusionada cuando me dijeron que empezara a trabajar.

— Qué le dirías a la gente a las personas que están pensando si se prepara una oposición, no sabe qué hacer o ya están preparándose?

Pues les animaría. Por ejemplo han salido las del Estado.

— Y a la administración pública, Roxana ¿Le dirías algo? ¿O quieres reivindicar algo?

Pues tanto a los ayuntamientos de todos los pueblos, de todas las ciudades y a las diputaciones les pediría que saquen oposiciones. Para personas con discapacidad y saquen plazas para personas con discapacidad que también tenemos derecho a trabajar

[ver vídeo](#)



Isabel Borrel

“En la administración pública, la diversidad es un hecho”

JLC. Plena inclusión España

Entrevistamos a Isabel Borrel, directora general de Función Pública. Este organismo depende ahora del Ministerio de Hacienda. Borrell es la máxima autoridad en este país sobre la gestión del empleo público en la Administración General del Estado y le preguntamos sobre la incidencia de la subcuota de reserva del 2% de las plazas en empleos públicos para personas con discapacidad intelectual.

— ¿Cumplen los ayuntamientos o diputaciones esta subcuota?

Una de las acciones más significativas a favor de este colectivo ha sido, sin duda, la reserva de una cuota de puestos de trabajo a las personas con discapacidad para lograr su integración laboral. Es una acción positiva y justificada en el contenido del artículo 9.2 de la Constitución. No debe olvidarse que tanto las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla están obligadas a que, al menos el 2% de aquella, sean personas con discapacidad. Hay que tener en cuenta que esta reserva puede variar en cada Administración Pública y, de acuerdo con las necesidades y características de los puestos a cubrir.



La directora general de Función Pública aparece en la foto con el premio que le concedió Plena inclusión en 2019

Nuestra competencia, no obstante, se ciñe a la Administración General del Estado por lo que es a ayuntamientos o diputaciones a los que les corresponde responder a esta pregunta. Dicho esto, entendemos que el encaje de las personas con discapacidad puede que resulte más fácil en esas entidades locales cuyas competencias se traducen en una mayor cercanía a la ciudadanía en su vida diaria, lo que implica que puede haber determinados puestos de trabajo que, en principio, puedan ser más adecuados para personas con discapacidad.

— ¿Cómo pueden, desde su ministerio, promover la extensión de este compromiso?

Este departamento ministerial ha tenido siempre entre sus objetivos fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación. En la administración pública, la diversidad es un hecho. Somos tan diversos como lo es la sociedad española y nos enorgullecemos de serlo.

Sigue leyendo



Lectura fácil



La generación del 96

Enrique Galván.

Director de Plena inclusión España



El pasado 10 de noviembre se cumplían los 25 años del Congreso de Toledo de 1996. El Congreso FEAPS Siglo XXI supuso un antes y un después en el desarrollo de nuestra organización. Efectivamente alcanzó su objetivo principal: preparar a la organización para afrontar una profunda renovación que hiciera posible asumir los retos de una sociedad que entraba en un nuevo siglo. Una nueva realidad social, económica, organizativa y también de nuevos paradigmas de la comprensión de la discapacidad y sus modelos de intervención.

Fue un proceso de alcance que generó gran participación y que se basó en los enfoques de desarrollo organizacional más avanzados. Además, asentó un modelo de gobierno basado en la escucha de las necesidades, buenos diagnósticos compartidos y la construcción de un proyecto común asentado en grandes acuerdos. Se diseñó un modelo organizativo que articulara la acción. Aparece entonces con mayor relevancia la importancia de la calidad, la comunicación la eficiencia en la gestión: elementos de gestión más avanzada.

Supuso también liderar en España, junto a la Universidad de Salamanca y el equipo del Catedrático Miguel Ángel Verdugo, los avances y desarrollos sobre la conceptualización de la discapacidad intelectual de la Asociación Americana de Retraso Mental, el concepto de calidad de vida y el paradigma de apoyos. Elementos que actualmente siguen siendo claves para comprender nuestra acción.

La ética aplicada emerge como un pilar básico que da sentido y una comprensión profunda de nuestro hacer, que cristalizaba y socializaba una tradición que desde los primeros años de FEAPS estuvo presente con figuras tan significadas como Alfredo Fierro. Xavier Etxebarría es otro nombre imprescindible para comprender dichos avances. Una visión sistémica de la persona y una nueva conceptualización del grupo familiar fueron claves para incorporar en la misión la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, pero también de sus familias. Junto a ello, ganó mayor relevancia el entorno y nuestro papel en él.

Sigue leyendo



Lectura fácil



Una sociedad diversa se refleja en un empleo público inclusivo

Silvia Muñoz.

Plena inclusión España



La administración pública debe ser tan diversa como la sociedad a la que sirve. Esta frase que he escuchado en repetidas ocasiones a representantes de administraciones públicas debe tener su reflejo en hechos concretos.

El Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad acaba de publicar su borrador de Comentario General al artículo 27 de la Convención, en el que se expone el derecho al empleo, y retoma la crítica al término “capacitismo”. Este término era definido por Catalina Devandas Aguilar, en su informe de 2019 como Relatora Especial de la Convención. El capacitismo habla de ese prejuicio social que nos hace creer que tener discapacidad es una desgracia que conlleva sufrimiento y genera desventajas.

No conozco otros países en los que exista una subcuota específica para personas con discapacidad intelectual como si ocurre en España. Lo que sí creo es que esta experiencia, unida a otras, permite que la administración pública de nuestro país vaya siendo cada vez más diversa. Además, a medio plazo influirá para que la visión capacitista de nuestra sociedad se vaya modificando, generándose imaginarios colectivos en los que las personas podemos ser diversas ya que todas tenemos talentos que aportar para construir sociedades más justas y solidarias.

La inclusión social y los cambios no se producen por sí solos. Esta constatación nos lleva a buscar los modos y maneras para impulsarlos. En el caso de las personas con discapacidad intelectual que ya están trabajando en la administración pública, es necesario que una vez que se incorporen al puesto de trabajo, cuenten con los apoyos que requieren para poder desarrollar su trabajo y comprender la cultura laboral en la que van a participar. Si esto no se facilita por parte de la administración, no será posible en todos los casos lograr que se modifique esta visión capacitista, y hacer que los talentos se manifiesten. Para prestar este soporte contamos con la metodología de ‘empleo con apoyo’ que tan buenos resultados genera en la empresa ordinaria y también en la administración pública, cuando se puede aplicar.

Sigue leyendo



Lectura fácil



¿Cómo debería ser el símbolo de la discapacidad intelectual?

Red de Comunicación y de Accesibilidad de Plena inclusión

A menudo, nos llaman para preguntarnos si existe un símbolo o pictograma universal de la discapacidad intelectual.

De momento, no existe un símbolo común. Hay muchos símbolos diferentes.

Como este tema sale mucho, queremos reflexionar sobre él.

Para eso, organizamos una reunión entre la Red de Comunicación y la Red de Accesibilidad de Plena inclusión.

En este artículo, apuntamos algunas opiniones que salieron...

El SIA es el símbolo internacional de la accesibilidad.

En él, aparece una persona en una silla de ruedas.

Hace años, proponen que la persona salga moviéndose.

Así transmite la idea de que es una persona activa que participa.

El problema es que las personas con discapacidad intelectual no se sienten identificadas con este símbolo porque no tienen por qué usar silla de ruedas.



Sigue leyendo



Lectura fácil



Jon Laucirica

“Mi vida ha mejorado desde que trabajo”

APNABI y Plena inclusión España



Jon Laucirica es un joven con discapacidad intelectual que desempeña el puesto de ordenanza en la Diputación Foral de Bizkaia. Desde el principio recibió el apoyo de APNABI, un entidad de FEVAS-Plena inclusión Euskadi.

— ¿Cuál es tu trabajo en la diputación?

Mi trabajo en la Diputación es de ordenanza. Lo que tengo que hacer son fotocopias, encuadernar, bajar carpetas, subir carpetas y lo que suelo hacer también es revisar al mes el botiquín. Si la gente necesita ayuda pues intento ayudarles.

— ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que trabajas allí?

Mi vida ha cambiado a mucho mejor. Ahora no tengo que estudiar y tengo un buen trabajo. Gracias a ello he podido hacer muchas cosas como por ejemplo independizarme con mi chica y estar cerca de mis aitas y aitonas. Gracias a ello he aprendido también a hacer las cosas por mí solo y por ejemplo a preparar la comida, a ir al súper, a limpiar la casa...

— ¿Cómo es tu relación con tus compañeros y compañeras de la Diputación?

Cuando entré con mi monitora Alba de APNABI, nos presentaron a todos los

compañeros y compañeras del edificio, y los primeros días empecé con las compañeras y me empezaron a ayudar y a enseñar hasta que yo me llevaba bien con todo lo que había que hacer. Y ahora son ellas las que me ayudan y yo también les ayudo porque cada vez he ido mejorando y gracias a ello ahora estoy más tranquilo.

Antes estaba más nervioso pero me quedo con que cada vez voy mejorando y estando mejor. .

”

Gracias a ello he aprendido también a hacer las cosas por mí solo y por ejemplo a preparar la comida, a ir al súper...

ver vídeo



Elixabete Etxanobe



“El empleo es un factor fundamental de inclusión en la sociedad”

JLC. Plena inclusión España

La Diputación Foral de Bizkaia ha sido una de las primeras administraciones locales del Estado que han promovido la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Para que nos explique cómo garantizan este derecho hemos hablado con Elixabete Etxanobe, diputada foral de Administración Pública y Relaciones Institucionales.

— ¿Por qué decidieron ser una administración pionera en el cumplimiento de la subcuota del 2%?

Desde la Diputación Foral de Bizkaia existe el firme compromiso de contribuir a que las personas con discapacidad intelectual tengan acceso al empleo público, puesto que el empleo es uno de los recursos fundamentales para su inclusión en igualdad de condiciones en nuestra sociedad. Para ello, diseñamos un proceso de selección específico en el que contamos, desde el primer momento con la participación activa de las organizaciones del Tercer Sector Social que trabajan diariamente con las personas con discapacidad intelectual.

— ¿Las plazas que se ofertan llegan a cubrirse? ¿Cuántas personas trabajan en este momento en la Diputación?

En nuestra Administración se ofertaron en

2017 cinco plazas de personal de servicios que se cubrieron a través de la OPE específica para personas con discapacidad intelectual. Las cinco personas que la aprobaron cumplirán, el próximo mes de febrero, tres años de su incorporación a la estructura de la Institución foral. Además, hay actualmente otras tres personas que desempeñan este puesto en calidad de interinos. Así mismo, en este momento está en marcha una segunda convocatoria específica para este colectivo que se enmarca en la segunda fase de la Oferta de Empleo Público de la Diputación Foral de Bizkaia para 2020. En ella se ofertan otras 5 plazas: tres asociadas a puesto de subalterno o subalterna y, por primera vez, dos asociadas al puesto de operaria u operario. Desde FEVAS (Plena inclusión Euskadi) y las entidades que han colaborado con nuestra Institución hemos recibido nuevamente asesoramiento y apoyo en todo momento de cara a que esta nueva convocatoria sea una convocatoria ajustada y adaptada a las necesidades de este colectivo.

Sigue leyendo



Lectura fácil

La Plataforma Estatal de Representantes de Plena inclusión habla al mundo

Fermín Núñez. Plena inclusión España

La Plataforma Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, constituida el pasado 24 de septiembre en Toledo, ha comenzado a presentarse fuera de España. Países latinoamericanos como Argentina o Chile, y

organizaciones europeas como Inclusion Europe, han mostrado interés en esta experiencia de empoderamiento.

En los meses de octubre y noviembre, miembros de esta Plataforma han realizado presentaciones en diferentes puntos de España. Pero el interés que han despertado en nuestro país ha cruzado fronteras y se ha extendido a otros continentes.

El pasado 28 de octubre la vicepresidenta de Plena inclusión España y miembro de la Plataforma, Maribel Cáceres, intervino vía online en Argentina para explicar la experiencia ante la organización COPIDIS, dentro de su VI Jornada de Vida Independiente. En ella, Cáceres explicó a los autogestores de aquel país cómo hemos llegado a constituir este grupo de liderazgo en España y qué retos tenemos por delante.

El 4 de noviembre, la vicepresidenta de Plena inclusión España repitió la experiencia en Chile, en un evento organizado en el marco del proyecto del Programa de Fortalecimiento de Capacidades para la Inclusión –MÁS INCLUSIÓN–, iniciativa conjunta entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) del país andino. Junto a ella, otro representante español, Victorio Latasa, respondió a las preguntas de las personas asistentes al evento.

Ese mismo día, Ana Martínez, que es miembro de la Plataforma y dirigente de la Plataforma Europea de Autogestores (EPSA), realizó otra breve presentación online, ante los Directores y Directoras de las organizaciones miembro de Inclusion Europe, en la que destacó el esfuerzo de las personas autorrepresentantes de España para consolidar esta plataforma que promueve el coliderazgo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Un viaje compartido hacia el coliderazgo

Maribel Cáceres
Vicepresidenta de Plena inclusión



Ver vídeo

200 personas con discapacidad intelectual para el Servicio Andaluz de Salud

Leticia Camacho. Plena inclusión Andalucía

Más de 200 personas con discapacidad intelectual se han establecido en sus puestos de trabajo desde que lograran incorporarse al Servicio Andaluz de Salud (SAS) en mayo de 2021. Conseguir una plaza de empleo público y adaptarse a ella ha sido un camino difícil en

el que ha sido primordial el esfuerzo de estas personas, al que también se ha sumado el de las entidades de Plena inclusión Andalucía y el de la propia administración andaluza.

“Ha sido un proceso dilatado en el tiempo en el que hemos querido mostrar de manera efectiva todo nuestro apoyo tanto a las personas con discapacidad intelectual y sus familias que por fin conseguían su puesto de trabajo, como al personal implicado de los centros sanitarios que los acogerían”, nos explica María Viejo, responsable del área de Empleo en Plena inclusión Andalucía. “La Dirección General de Profesionales del SAS nos pidió colaboración para mantener reuniones presenciales con los responsables de Recursos Humanos y Económicos de los hospitales y distritos sanitarios de 6 provincias andaluzas. En esas reuniones, Plena inclusión Andalucía, ha estado presente dando sesiones de sensibilización sobre las capacidades y competencias de las personas con discapacidad intelectual. También hemos ofrecido apoyo durante las incorporaciones a las personas con discapacidad intelectual, a los profesionales y a los responsables a través de los técnicos de empleo de nuestras entidades, para poder llevar a cabo la metodología de empleo con apoyo”, afirma la responsable de Empleo de la federación andaluza.

La metodología del empleo con apoyo tiene como objetivo ofrecer un sistema de apoyos individualizados para facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo. Estos apoyos los ofrecen preparadores laborales especializados, dentro y fuera del lugar de trabajo. “Nosotros podemos hacer el mismo trabajo, solo que nos cuesta un poco más aprenderlo”, nos dice Juan Antonio Moreno Ruano, que asegura emocionarse cuando es consciente de que por fin ha conseguido su sueño al lograr un puesto de trabajo estable, gracias a la ayuda de Luis y de Eva, mis orientadores, sin ellos hubiera sido imposible”.



Sigue leyendo



Cristina Paredero

Premio Derechos Humanos 2021 del INJUVE

JLC. Plena inclusión España

Los premios del Instituto de la Juventud de España (INJUVE) han destacado este año a Cristina Paredero, activista pro derechos de las personas autistas y miembro de la Plataforma Estatal de Representantes de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo de Plena inclusión. Y lo han hecho en la categoría de Derechos Humanos por su lucha en favor de la prohibición legal de la esterilización forzada de personas con discapacidad.

— ¿Qué ha supuesto para ti este premio?

Supone un reconocimiento por todo el trabajo y toda la incidencia que he hecho estos últimos años en representación de Plena inclusión o de la fundación CERMI Mujeres, en esa lucha constante por defensa de los derechos humanos, y en especial de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Sin embargo, este premio supone una gran responsabilidad para mí, para que toda esta incidencia y toda esta representación en primera persona no quede en el olvido. Es algo a lo que quiero dedicar mi futuro y mi vida.

— ¿De qué manera crees que se hacen visibles los derechos de las personas con discapacidad intelectual?

Pues a través de las personas, para mí eso es 'El Poder de las Personas'. Poder hablar en



Cristina Paredero recibe el Premio Derechos Humanos del INJUVE.

primera persona en representación de un colectivo, representando a mi colectivo para que sea visible y lograr esa plena inclusión en la sociedad.

— ¿Cómo valores el avance conseguido en el terreno legislativo?

Creo que avances como la erradicación de las esterilizaciones forzadas en personas con discapacidad o la modificación de la capacidad de obrar no hubieran sido posibles sin ese liderazgo representativo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus entidades.

— ¿Qué crees que supone para las personas con discapacidad intelectual la creación de la Plataforma Estatal?

Es un hito histórico en el avance de derechos y visibilización de las personas con discapacidad. Ejercer el liderazgo y coliderazgo en sus entidades es algo que nos pertenece por derecho.

[Ver vídeo](#)



Belén Gutiérrez



“Es básico contar con un protocolo de actuación en los centros para prevenir los malos tratos”

Rosa Pérez Gil. Plena inclusión España

Prevenir los malos tratos hacia las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo es el objetivo del proyecto ‘Trabajando por el Buen Trato’.

Este proyecto lo ha desarrollado, Plena inclusión en 35 entidades con el apoyo del Servicio de Protección para las personas con discapacidad intelectual.

Para conocer mejor el proyecto entrevistamos en este video a Belén Gutiérrez que es la directora del Servicio de Protección de Personas con Discapacidad Intelectual. A este servicio también se le llama PROTEDIS.

Belén Gutiérrez ha coordinado el proyecto de ‘Trabajando por el Buen Trato’ que ha tenido resultados muy interesantes.



Ver entrevista



Súbete al barco de la salud sexual

Blanca Barberá. Plena inclusión CV



Promover la salud sexual de las personas con discapacidad intelectual, promocionando los recursos de salud sexual y reproductiva que necesitan, es el objetivo del programa que está llevando a cabo Plena inclusión CV, con el título Súbete al barco de la salud sexual. Esta iniciativa es posible gracias a la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Comunitat Valenciana.

El programa se basa sobre todo en hacer accesible la salud sexual a las personas con discapacidad intelectual, un colectivo vulnerable que recibe menor educación sexual formal e informal y que no se considera población diana en las campañas de prevención de ITS (infecciones de transmisión sexual). Un colectivo que además encuentra dificultades en el acceso a recursos sanitarios relacionados con la salud sexual por no ser accesible a nivel cognitivo. Sin embargo, estas personas sí tienen prácticas sexuales no exentas de riesgos.

Sigue leyendo



Lectura fácil

La FEMP se une a la campaña 'El 2% es de ley'

Plena inclusión España

La Federación Española de Municipios y Provincias se unió a la campaña en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual que movimiento asociativo de Plena inclusión promueve entre ayuntamientos y diputaciones de todo el país. Esta acción conecta con la obligación normativa (fijada en la Ley General de Discapacidad) que tienen las administraciones públicas respecto a la reserva de un 2% de sus plazas para empleos de personas con discapacidad intelectual.

“Mediante esta adhesión, la FEMP desea promover el empleo público accesible para las personas con discapacidad intelectual en el mayor número de Administraciones públicas o empleadores públicos”, se ha defendido desde la plataforma que agrupa a cerca de 7.500 gobiernos locales (ayuntamientos, diputaciones, consejos y cabildos insulares) de todo el país.



Sigue leyendo



Lectura fácil



4 propuestas gratuitas para la autoformación

Valentina Lara. Plena inclusión España



Ya están disponibles 4 nuevos cursos abiertos en la Plataforma de Formación de Plena inclusión dirigidos a profesionales, familiares y personas de fuera del movimiento asociativo interesadas en profundizar sus conocimientos en el ámbito de la discapacidad intelectual. Los temas que se abordan son: lectura fácil, discapacidad intelectual, apoyo activo y co-producción

Se trata de cursos son online, gratuitos, y en la modalidad de autoformación, lo que quiere decir que cada estudiante podrá leer y estudiar los contenidos a su propio ritmo.

En total ya son 12 cursos ofrecidos por Plena inclusión de manera permanente en su Plataforma de Formación.

Puedes conocer el catálogo e inscribirte aquí



Lectura fácil

Invitamos a la ciudadanía a colaborar con las campañas de Plena inclusión

Fermín Núñez. Plena inclusión España



La Red de Comunicación de Plena inclusión ha encontrado un nuevo modo de hacer participar a la ciudadanía en sus campañas. Se trata de un espacio público en la herramienta online Trello, desde el que cualquier usuario va a poder acceder, a partir de ahora, a paneles dedicados a cada una de sus campañas y descargar los mensajes y materiales para compartirlos en sus redes y blogs.

La misión de Plena inclusión dice que nuestra organización debe promover que cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo pueda ser ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. Por eso Plena inclusión se preocupa por trasladar a la sociedad nuevas formas de colaboración que permitan a cualquier ciudadano o ciudadana participar en sus actividades y apoyar a nuestro colectivo.

Imágenes, recursos y mensajes de sus campañas de concienciación y sensibilización social están accesibles para quien los quiera usar. Para empezar se ha compartido el material de la campaña 'El 2% es de ley'.

Acceso al espacio de campañas en Trello



Lectura fácil



Preparamos a las personas con discapacidad intelectual para presentarse a oposiciones

Blanca Barberá. Plena inclusió CV

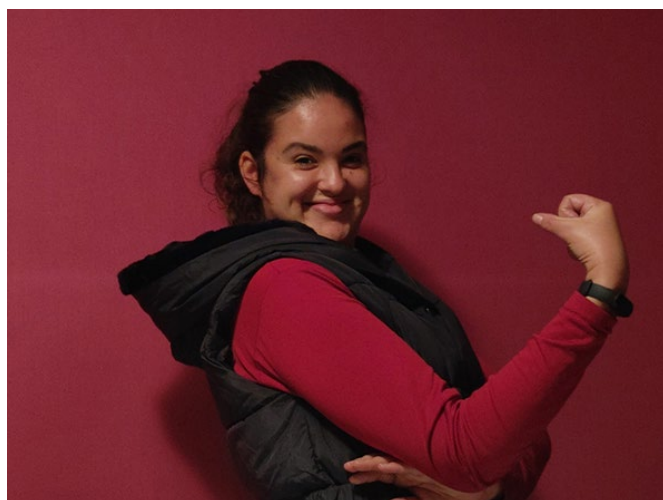
Desde el año 2018 Plena inclusió CV cuenta con una Escuela de Oposiciones en la que se prepara a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para presentarse a oposiciones de Empleo Público. El objetivo es mejorar y promover el empleo público de estas personas a través de su capacitación.

Concretamente en este momento están preparando la oposición de subalterno para la Generalitat Valenciana en la que participan más de 20 personas. En estas clases, que se desarrollan en modalidad on line y modalidad presencial, estudian y conocen la historia de la Comunidad Valenciana, la ley de Igualdad, el Estatuto de Autonomía, conocen la Administración pública y las tareas propias de un subalterno o conserje como el acceso, la paquetería, la atención al público.

Durante este tiempo Plena inclusió CV ha ayudado a más de 60 personas a prepararse una oposición con más de 170 horas formativas y conseguido que la mayoría aprueben los exámenes y queden en las bolsas de empleo. El nivel de satisfacción del alumnado con la escuela de oposiciones es muy alto, aumenta su autoestima y sus conocimientos.

Laura Ainsa es un ejemplo de esas personas que han conseguido un trabajo en la administración pública. Laura trabaja como conserje en un colegio público del Ayuntamiento de Valencia. Laura se siente “orgullosa de lo conseguido” y dice que merece la pena el esfuerzo que he dedicado estos años.

“Siempre he tenido ganas de trabajar. Mis padres me aconsejaron estudiar unas oposiciones. Llevo estudiando varios años, me he presentado 2 veces en Madrid y 5 veces en Valencia. Yo sigo estudiando para optar a mejores puestos. Animo a todas las personas con discapacidad intelectual a estudiar para aprobar oposiciones”.





Los rostros de la campaña

La campaña 'El 2% es de ley' ha puesto el foco en los rostros y los testimonios de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. He aquí una galería de ejemplos de los carteles que se han difundido en redes sociales y que protagonizan personas de Ceuta, Melilla, Andalucía, Castilla-La Mancha y Madrid.





21 plazas de empleo público en Extremadura

María Serra. Plena inclusión Extremadura



Plena inclusión Extremadura y la Junta de Extremadura acuerdan 21 plazas de empleo público para el turno de discapacidad intelectual en las próximas convocatorias. La federación extremeña ha participado en el Consejo Asesor para la Integración de las Personas con Discapacidad en el Empleo Público, como representante del CERMI Extremadura, con el propósito de consensuar la distribución de las principales demandas del sector de la discapacidad dentro de los cuerpos/categorías y especialidades ofertadas por la Junta de Extremadura.

En el encuentro, se acordaron varias convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual para la Administración General (4 de subalterno, 9 de camarero limpiador y 3 de ordenanza) y el Servicio Extremeño de Salud (3 de planchador y 2 de pinche de cocina). Se prevé que las diferentes convocatorias se publiquen antes de que finalice este año.

”

La federación extremeña ha participado en el Consejo Asesor para la Integración de las Personas con Discapacidad en el Empleo Público



Exámenes para optar a un empleo en la Agencia Tributaria



La Agencia Tributaria celebró el pasado 6 de noviembre una convocatoria en la que se examinaba a cientos de personas con discapacidad que optaban a plazas para trabajar como conserjes.



La Red de Hermanos de CyL se reúne en Cuéllar

Raúl Febrer Torres. Red de Herman@s y cuñad@s Plena Inclusión

El pasado 6 de Noviembre, se celebró en Cuéllar (Segovia), el XIII Encuentro Regional de la Red de Herman@s y cuñad@s de Castilla y León de Plena inclusión. Y se pudo hacer presencial, superado el año y medio de encuentros digitales. Había muchas ganas de volverse a ver en persona y de seguir trabajando juntos para ir sumando miembros, tanto a los encuentros autonómicos como en los grupos provinciales.

El compromiso de Plena inclusión Castilla y León se hizo patente con la presencia del presidente de la Federación, quien en la presentación destacó logros de este año como la constitución de la Plataforma Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo que se presentó en Toledo en septiembre.



Imagen de las personas que participaron en el Encuentro de Cuéllar.

También habló María Chavida, profesional del área de Familias de la Federación, quien afirmó: “los hermanos sois claves para avanzar en la plena inclusión”.

Le preguntamos ahora a Néstor, hermano de la Red de Plena Castilla y León.

— ¿Cómo se involucran los herman@s en la Red?

En Castilla y León siempre ha sido potente el movimiento de hermanos, su compromiso y su participación. En este XIII Encuentro, reencuentro, regional se generó un grupo motor en el que hemos participado vari@s herman@s y cuñad@s de distintas provincias junto a las responsables de programas de familia de Plena. Los herman@s hemos elegido: formato, temas de debate, ponencias, aspectos lúdicos, etc.; y eso siempre es clave para el éxito.

Sin ir más lejos, este año en la mesa inaugural ha estado Raquel Yagüe, hermana de la Fundación de Personas de Segovia.

— ¿Cómo ha evolucionado su implicación?

De manera lenta, pero positiva, porque hemos pasado a tener mayor protagonismo: a liderar aspectos, a trabajar conjuntamente con la federación en varios temas, a conseguir nuestro espacio, y eso es muy motivador. Aunque hay que reconocer que tenemos ambición sana y nos gustaría más participación, mayor compromiso, más representación de algunas provincias, etc. Pero seguimos trabajando para lograrlo y contando con todo el apoyo por parte de Plena inclusión Castilla y León. Como decía la canción, más o menos: “13 años no es nada”.

Al encuentro han asistido 34 hermanos con y sin discapacidad de 13 asociaciones federadas: La Casa Grande de Martiherrero, Pronisa, Asesca, Asprona León, Asprona Bierzo, Asprodes, Aspace Salamanca, Aspar la Besana, Centro Padre Zegrí, Asprosub Benavente, Fundación Personas Palencia, Segovia y Valladolid.

Últimas publicaciones de Plena inclusión



Tecnología centrada en la persona en el empleo - Plena inclusión



Siglo Cero. Volumen 52. Número 3 de 2021 - Plena inclusión

CERMI

Accesibilidad cognitiva en el uso público de los edificios - Plena inclusión



Recomendaciones para promover el uso adecuado de pictogramas para la accesibilidad universal - Plena inclusión



Lectura fácil



Europa para todos 2 / 2021 - Plena inclusión

Federaciones



Las instituciones y los organismos de la Unión Europea



Tu asociación te necesita. Guía sobre la participación y representación de las personas con discapacidad intelectual en sus asociaciones



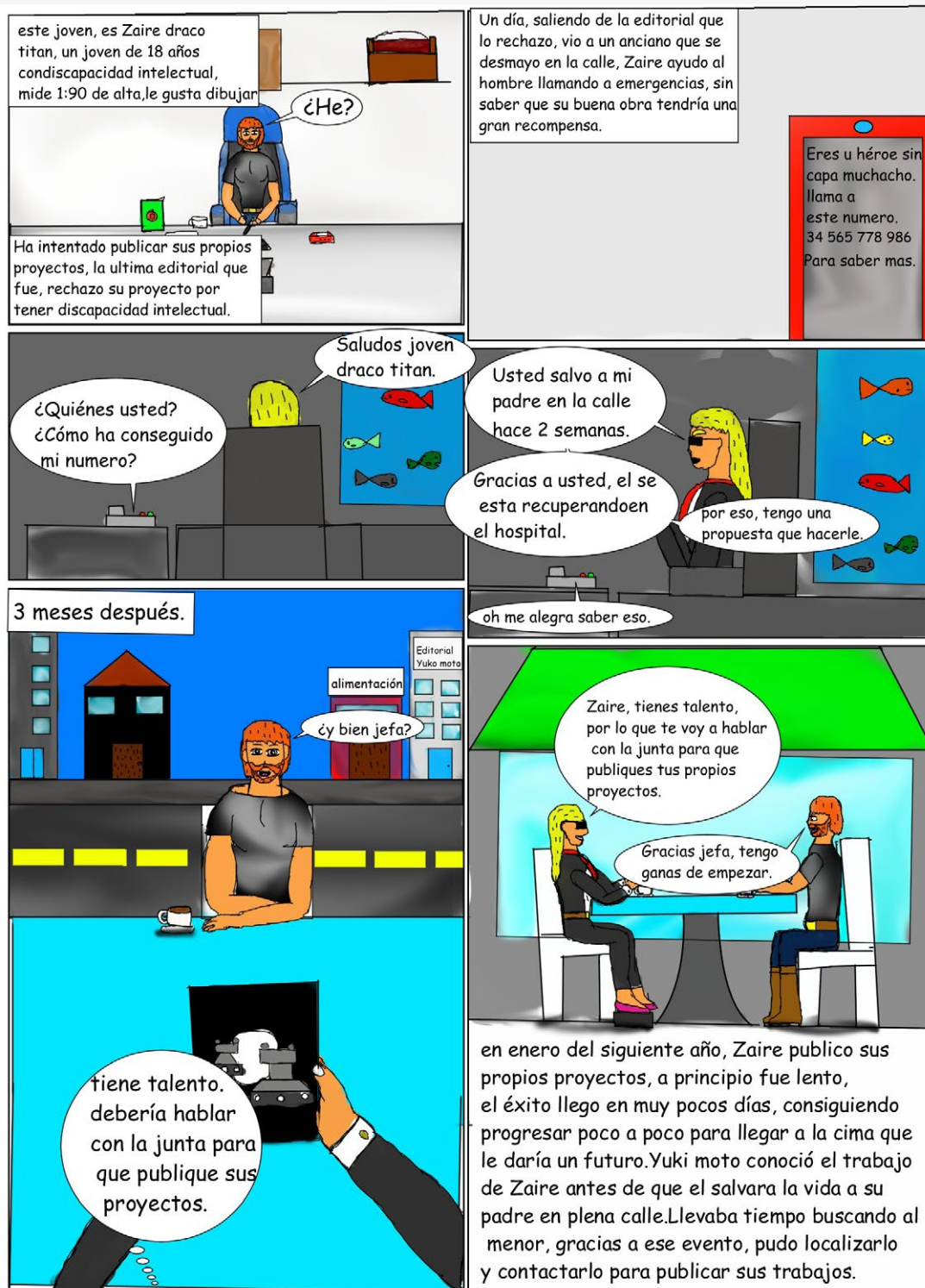
La Viñeta de Voces



Autora: Elia Zapico



La Viñeta de Voces



Autor: Don Fernando (Fernando Plaza)



¿Todavía no recibes Voces en tu correo?

Suscríbete **ahora** y recibe puntualmente
nuestro **boletín gratuito**

Completa un sencillo formulario y recibirás nuestra revista en tu correo.

¡Quiero suscribirme!

VOCES es una publicación dirigida a las personas con discapacidad intelectual y sus familias que combina imagen, texto y formato audiovisual, y reúne contenidos propios de profundidad (reportajes, entrevistas, opinión), e informaciones de nuestras organizaciones.

¡Gracias por tu apoyo!

comunicacion@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org



TWITTER



FACEBOOK



INSTAGRAM



LINKEDIN



YOUTUBE

ISSN: 2444-9970

Coordina: José L. Corretjé / Edita: Plena inclusión España

Redacción: Fermín Núñez, Olga Berrios, Antonio Hinojosa y Valentina Lara

Administración: Avda. General Perón, 32, 1º. 28020, Madrid. Tel: 915 567 413



Proyecto financiado por la Fundación ONCE