

1- DENOMINACIÓN: PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL CON EL GRADO DE MODERADA A LEVE Y/O TRASTORNOS DEL DESARROLLO.

2- FUNDAMENTACIÓN:

La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un **tema pendiente**. Las personas con discapacidad intelectual, pertenecen a un colectivo con alto riesgo de exclusión social debido a la desigualdad de oportunidades sobre todo en el ámbito de la formación y el empleo. La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad tiene una gran importancia para contribuir a configurar su identidad adulta. En este sentido, hay que valorar la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad y poner de manifiesto la relación que se establece entre la dimensión laboral y la integración social de los individuos con discapacidad.

La integración de las personas con discapacidad intelectual, supone la estructuración del tiempo, un espacio de desarrollo personal y de competencias, un espacio de socialización, una fuente de ingresos económicos y su integración social. El propósito último, no es solo la inserción laboral, sino también la capacitación para la vida adulta a través del acceso al rol profesional y a la suficiencia económica.

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy en día serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo.

La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, firmada por el gobierno de España en el año 2006, es la ley más importante sobre los derechos de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su art. 13 dice, el empleo da acceso a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y a mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y a su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

El **Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020**, aprobado por Acuerdo del consejo de ministros el día 12 de septiembre de 2014 se orienta hacia la eliminación de las causas de la discriminación, a partir de la idea de que la igualdad de derechos de todas las personas haga de ser el referente, el punto de partida, para cualquier medida que pretenda actuar sobre las condiciones de exclusión. Es por ello que uno de los principios del plan es la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad, principio que constituye un factor innegable de inclusión social.

El **Decreto número 93 / 2011, de 27 de Mayo, sobre acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad** en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia trae como una de las novedades más importantes la reserva del 2% de las vacantes a de ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual a través de un sistema específico con pruebas independientes.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en su sección 1ª - Programa de fomento del Empleo, regula bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad, o personas que se encuentren en situación de exclusión social o personas que tengan la condición de víctimas de violencia de género o de víctimas de violencia familiar(artículo 1.2) y establece en su Disposición Adicional Segunda los colectivos en situación de exclusión social que podrán acreditar esta situación.

El **marco legal** que se define anteriormente, que sustenta una serie de medidas que protegen el empleo de las personas con discapacidad no es suficiente porque no está reconocida la sensibilidad, conciencia y la escasa oferta de empleo privado, existiendo una legislación que no se materializa adecuadamente en iniciativas, precisando por tanto, del desarrollo de acciones que vienen recogidas en el marco normativo y puedan dar respuesta a esta situación.

El Ayuntamiento de Yecla evidencia su sensibilización con la inserción socio-laboral a través de acciones de empleo para personas con discapacidad intelectual, contribuyendo a dar respuesta las demandas de este colectivo y de sus representantes, apostando por su autonomía y el desarrollo de sus capacidades. Se entiende de la importancia del empleo, pero con una visión amplia, que incluye tanto el desarrollo de un empleo (tiempo ocupado

e ingresos económicos), acompañado del desarrollo personal en las diferentes áreas de su vida.

Las opciones de empleo ordinario para el colectivo son casi inexistentes. En el municipio de **Yecla no existen acciones de inserción socio-laboral a través del empleo con apoyo**. Y ello, justifica aún más, la necesidad de ofrecer al colectivo de personas con discapacidad intelectual, programas que den **respuesta a la necesidad de integración social**.

Partiendo de la base de empleo con apoyo, podremos implantar un **modelo de inserción socio-laboral** dirigido al colectivo de personas con discapacidad, que facilite su integración social.

Este modelo de trabajar la inserción social está basado en el empleo integrado dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad intelectual de leve a moderada mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo. El éxito de la inserción social a través del empleo con apoyo se consigue identificando y combinando los apoyos naturales de la empresa (compañeros/as, supervisores/as y otras redes de relación) mediante un **tutor asignado a la persona con discapacidad que lo acompañe en su proceso de inserción socio-laboral**.

Para llevar a cabo la realización de este programa y en definitiva la integración laboral de este colectivo, y siguiendo el modelo de empleo con apoyo nombrado anteriormente, **es necesario un apoyo, a través de un educador/a social**, como acompañante en el proceso socio-laboral, **como puente mediador** entre el profesional que interviene como **tutor laboral** enseñando y acompañando a la persona con discapacidad en la adquisición de hábitos laborales, la persona con discapacidad, y otros agentes relacionados con las personas contratadas, basada en un acompañamiento socio-educativo.

Para realizar el desarrollo del programa, en el contenido del mismo, se definirán todas las actuaciones necesarias, con inicio en una **formación becada dirigida a las personas con discapacidad** (habilidades y competencias socio-laborales y formación específica del puesto de trabajo y prácticas laborales), una **formación a los tutores laborales** (relaciones y comunicación con personas con discapacidad intelectual).

3- FINALIDAD DEL PROGRAMA:

La contratación laboral de personas con discapacidad intelectual de leve a moderada, a través de la modalidad empleo con apoyo desde un modelo mixto de formación-empleo, como medida de inserción social.

4- OBJETIVOS

4.1- OBJETIVOS GENERALES:

- Favorecer la integración social de personas con discapacidad intelectual de leve a moderada a través del empleo ordinario en el que se incluyen los servicios de empleo con apoyo (Art. 37, LGD)
- Desarrollar acciones de inserción social de personas con discapacidad intelectual leve a moderada, a través de la autonomía personal, social y económica.
- Facilitar la integración socio-laboral y transición a la vida adulta a través de una experiencia formativa laboral

4.2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar el conocimiento de las personas con discapacidad intelectual de leve a moderada a través de sesiones formativas becadas que incidan en la adquisición de competencias y mejora de hábitos y habilidades socio-laborales (socialización, aceptación normativa, ajustar expectativas, aceptar limitaciones, mejorar conocimientos, etc...).
- Identificar y valorar los diferentes tipos de ocupaciones y las tareas para desarrollar determinados perfiles con discapacidad intelectual.
- Realizar contrataciones laborales a personas con discapacidad intelectual.
- Analizar-adecuar los puestos de trabajo adecuado al perfil de los usuarios, para garantizar una óptima adaptación de la persona a dicho puesto y viceversa.
- Selección y formación de tutores laborales, con disponibilidad y motivación
- Disponer de la figura profesional de Educador Social, siguiendo la línea del empleo con apoyo, a través de la correspondiente contratación laboral.

5. - ACTIVIDADES

5.1- Actuaciones a desarrollar los tutores laborales.

- Recibirán formación específica sobre las personas con discapacidad durante su jornada laboral.
- Participarán impartiendo formación y realización de prácticas no laborales a las personas con discapacidad en hábitos laborales específicos del puesto de trabajo que van a desarrollar.
- Apoyo y seguimiento a las personas contratadas, en coordinación con el Educador Social.

5.2 - Actuaciones a realizar por parte de las personas con discapacidad intelectual.

- Asistencia a sesiones formativas previas a la contratación y durante la contratación en habilidades socio-laborales
- Asistencia a formación específica y realización de prácticas no laborales relacionadas con su puesto de trabajo.
- Realización de una prueba/as relacionadas con la formación y prácticas no laborales recibidas relacionada con el puesto de trabajo que van a desarrollar.
- Asistencia y cumplimiento de normas en el puesto de trabajo.
- Incorporación al puesto de trabajo.

5.3- Actuaciones a desarrollar por el Educador/a Social.

- Seguimiento individualizado de las personas, a través de realización de Itinerarios de inserción socio-laboral (acompañamiento-seguimiento, entrevistas individuales, entrevistas familiares, sesiones formativas...)
- Formación inicial previa a la contratación, de los participantes en el proyecto
- Formación semanal durante la contratación.
- Coordinación con tutores laborales, orientación y formación sobre el perfil de los participantes.
- Implicación, seguimiento y apoyo a los tutores laborales
- Acciones de apoyo, acompañamiento, formación y orientación a las personas con discapacidad
- Acciones de coordinación general.
- Control de asistencia a formación
- Evaluación del proyecto.
- Información sobre el proyecto y las actividades que se realizan desde el mismo.

6.- DESTINATARIOS, REQUISITOS DE ACCESO

Perfil y Requisitos:

1. Personas con discapacidad intelectual con trastornos generalizados del desarrollo leve o moderado.
2. En caso de estar diagnosticadas de trastorno afectivo o del estado del ánimo o patología similar que determinen una situación de enfermedad mental, se deberá aportar informe psicológico/psiquiátrico actualizado
3. Inscritas como demandantes de empleo y se encuentren en situación de desempleo en las oficinas del SEF.
4. Inscritos en el SEF en categorías de peón, mantenedor, conserje, ordenanza.
5. Que tengan desarrolladas habilidades y capacidades mínimas para el desempeño del trabajo.
6. Que puedan desarrollar trabajos de empleo con apoyo.
7. Que tengan posibilidad de acceso a la empresa ordinaria.
8. Haber realizado al menos alguna de las siguientes acciones formativas:
 - a) Etapa educativa básica obligatoria (primaria).
 - b) Programa de Cualificación Profesional o similar.
 - c) Programas Formativos para el Desarrollo de Proyectos de Vida Inclusivos.(Programa de transición a la vida adulta)
9. Empadronados en Yecla.

7-PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Proceso de selección de personas a contratar:

- Podrán participar en el proceso de selección los participantes de las actividades de formación de este proyecto, que hayan finalizado adecuadamente la formación (incluida la parte práctica de las mismas).
- Durante el periodo de formación que abarcará un mes, los participantes recibirán una beca.
- El tribunal de selección estará compuesto por un/a trabajadora social, un/a agente desarrollo local, la educadora del proyecto y el/la secretario/a.
- Se realizará una valoración a través de una entrevista semi-estructurada (se tendrán en cuenta las habilidades, la motivación, la capacidad de desarrollar un empleo con apoyo y destrezas para el desempeño de funciones del puesto de trabajo, donde se otorgará la calificación de **seleccionado/no seleccionado**
- Para las personas calificadas como seleccionadas se aplicará un baremo de méritos.

Contratación:

- Se procederá a la contratación de las personas con mayor puntuación, hasta completar el número de plazas disponibles en el proyecto, con el resto de candidatos/as se establecerá una bolsa para posibles sustituciones.
- En caso de empate entre los candidatos además de los criterios establecidos en este proyecto se contemplaran para proceder al desempate los criterios generales del plan especial de empleo.

8- METODOLOGÍA

La metodología que se llevará a cabo, será la siguiente:

La intervención será **específica e integradora y con carácter holístico**, desde una perspectiva integral, refiriéndonos a la intervención con las personas contratadas y el resto de personas, profesionales o entidades que tengan relación con la persona contratada, mediante un plan conjunto de actuación.

Se llevará a cabo la realización de **Itinerarios personalizados de inserción socio-laboral**. Para la elaboración ,intervención, acompañamiento y seguimiento de dichos itinerarios, las personas contratadas contarán con un Educador Social como persona de referencia durante su participación en el proyecto, facilitándoles su proceso de inserción socio-laboral, coordinando actuaciones, intervenciones, asesoramiento técnico, formación y cualificación laboral básica o necesaria y apoyo necesario a cada una de las personas contratadas, articulando todas las actuaciones necesarias, facilitando la incorporación a un puesto de trabajo mediante un proceso de acompañamiento y seguimiento individualizado.

9-EVALUACIÓN

Para llevar a cabo la evaluación nos basaremos en evaluación **inicial, procesual y final**, y al mismo tiempo una **evaluación individual** de cada una de las personas incorporadas en el Proyecto, evaluando las mejoras en las diferentes áreas que pueden afectar su proceso de inserción socio-laboral.

La **evaluación inicial** se llevará a cabo al comienzo del Proyecto para detectar los aspectos más relevantes de todas y cada una de las personas participantes en el proyecto y determinar un itinerario de inserción socio-laboral adecuado a la persona.

En cuanto a la **evaluación procesual** durante el desarrollo del programa, para ajustar y regular la marcha del proceso de integración socio-laboral

En cuanto a la **evaluación final**, para conocer y valorar el logro de los objetivos, adquisición de capacidades, habilidades socio-laborales. **Memoria final** donde se recojan los datos más relevantes en cuanto al desarrollo general del Programa.