



Co-funded by
the European Union



ESTUDIO

**EMPLEO CON APOYO Y
COMPETENCIAS DIGITALES PARA
LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL EN EUROPA**

**LEAD YOUR WAY: Fomento del empleo para personas con
síndrome de Down y discapacidad intelectual a través del
empoderamiento digital**

Proyecto ERASMUS+ : 2024-1-ES01-KA220-ADU-000257324

Autoría:

Este informe de investigación ha sido elaborado por la **Dra. Lara Bezzina** en nombre de la Asociación de Empleo con Apoyo de Malta en el marco del proyecto ERASMUS+ LEAD YOUR WAY.



Coordinado por:



En colaboración con:



Co-funded by
the European Union

Esta publicación ha sido co-financiada por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni el SEPIE pueden ser considerados responsables de ellos.



Este estudio (2025) tiene licencia bajo CC BY-NC-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Índice de contenidos

1. Introducción	5
1.1 Contexto	6
1.2 ¿Por qué esta investigación?	7
1.3 Estructura del informe	7
2. Revisión de la literatura	8
2.1 Estado de la cuestión: Empleo de las personas con discapacidad intelectual en Europa	8
2.2 Empleo protegido y empresas sociales de inserción laboral (WISEs)	8
2.3 Empleo con apoyo y enfoques relacionados	10
2.3.1 El modelo de empleo con apoyo	10
2.3.2 Empleo personalizado	13
2.4 Marcos legales en la UE	13
2.4.1 La definición de la UE de “trabajadores desfavorecidos”	13
2.4.2 La directiva europea de no discriminación laboral	14
2.4.3 La Estrategia Europea de Discapacidad	14
2.4.4 Sistemas de cuotas y otras políticas destinadas a la inclusión laboral de PCD	15
2.5 Habilidades digitales para el empleo	16
3. Metodología de la investigación	18
3.1 Recogida de datos	18
3.2 Análisis de datos	21
3.3 Consideraciones Éticas	21
3.4 Limitaciones del estudio y estrategias de mitigación	22
4. Resultados de la investigación por países	23
4.1 Croacia	23
4.2 Grecia	28
4.3 Malta	31
4.4 Rumanía	35
4.5 España	38
Caso de Estudio: La perspectiva de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en España	44
5. Análisis comparativo	45
5.1 Barreras estructurales y culturales comunes	45
5.2 Facilitadores clave y elementos propiciadores emergentes	46

5.3 Divergencias en la madurez de las políticas y el desarrollo de los sistemas de apoyo	47
5.4 Comparativa de temáticas clave y lecciones aprendidas	47
5.5 Conclusiones	48
6. Conclusiones y recomendaciones	49
6.1 Conclusiones	49
6.2 Recomendaciones	49
6.3 Indicaciones para el futuro	51
Anexos	52
Anexo I – Lista de expertos consultados	52
Anexo II – Cuestionarios de entrevista	54
Cuestionario para académicos	55
Cuestionario para decisores públicos	57
Cuestionario para empleadores	59
Cuestionario para entidades sociales del mundo de la discapacidad	63
Cuestionario para proveedores de servicios de empleo con apoyo	65
Anexo III – Cuestionario de encuesta para personas con discapacidad intelectual	67
Anexo IV – Modelo de consentimiento informado y ficha informativa para la encuesta	71

Lista de figuras

Figura 1: Número de informantes clave por países	20
Figura 2: Número of informantes clave por categoría.....	20

Acrónimos y abreviaturas

AESE	Asociación Española de Empleo con Apoyo
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (France)
AI	Artificial Intelligence
ASEE	Association for Supported Employment in Europe
B-WISE	Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills in WISEs
BASE	British Association for Supported Employment
CEE	Centros Especiales de Empleo (España)
CRPD	Commission for the Rights of Persons with Disabilities (Malta)
CSR	Corporate Social Responsibility
SD	Síndrome de Down
DSA	Down Syndrome Association
EASPD	European Association of Service Providers for Persons with Disabilities
EDF	European Disability Forum
ENIL	European Network on Independent Living
ECA	Empleo con Apoyo
EUSE	European Union of Supported Employment
DI	Discapacidad intelectual
IPS	Individual Placement and Support
KII	Key Informant Interview
NGO	Non-governmental organisation
LSF	Lino Spiteri Foundation (Malta)
LYW	Lead Your Way
OPD	Organisation of Persons with Disabilities
PES	Public Employment Service
UE	Unión Europea
SEPE	Spanish Public Employment Service
UK	United Kingdom
UN	United Nations
UNCRPD	UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
WEP	Work Experience Placement
WISE	Work Integration Social Enterprise
ZOSI	Institute for Expertise, Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities (Croacia)

1. Introducción

1.1 Contexto

El artículo 27 de la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (UNCRPD) obliga a los Estados Partes a defender el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Este derecho abarca la **oportunidad de ganarse la vida mediante un empleo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles** para las personas con discapacidad¹.

No obstante, las personas con discapacidad siguen enfrentándose a obstáculos importantes para acceder y mantener un empleo remunerado, y los jóvenes con discapacidad se ven aún más marginados en lo que respecta al acceso a un empleo de calidad y a la progresión profesional². A pesar de que la UE ratificó la UNCRPD en 2010, **solo la mitad de los 42,8 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar en la UE tenían empleo en 2021**³. Entre las **causas se encuentran los persistentes prejuicios sociales sobre su capacidad para participar en mercados laborales competitivos**⁴, reforzados aún más por el marco económico neoliberal imperante y las repercusiones de las sucesivas crisis financieras mundiales de las últimas dos décadas.

Los resultados de un estudio de investigación realizado por el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) y Google.org⁵ muestran que las personas con discapacidad se enfrentan a graves obstáculos desde la fase de contratación. **Los empleadores informan de que las directrices internas sobre la contratación de personas con discapacidad, si es que existen, suelen ser informales y no están escritas.** Esta falta de estructura dificulta los esfuerzos por garantizar prácticas de contratación accesibles y debilita el proceso de contratación en general. Además, el estudio revela que **solo uno de cada cuatro empleadores participa en iniciativas**, públicas o privadas, **destinadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La falta de sensibilización, de ajustes razonables, de tecnología de asistencia y de desarrollo de competencias digitales agrava esta situación**⁶. **La aplicación de ajustes razonables sigue siendo deficiente** debido a la falta de sensibilización de los empleadores sobre cómo proporcionarlos, a las limitaciones financieras y a la insuficiencia de apoyos.

¹ UN. 2006. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

² Freixe, L. & Cheyne, S. (Decent Jobs for Youth) 2022. *Enabling Young Persons with Disabilities: Inclusive Digital Skills Initiatives. Leave no young person behind in the digital age*. <https://www.decentjobsforyouth.org/resource-details/Blogs/1104>

³ European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. *Disability employment package*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package_en

⁴ Varkas, M. 2022. 'Sheltered or Supported Employment Options for Secondary Education Students with Disabilities?' *IJASOS - International E-journal of Advances in Social Sciences*, vol. 8(23), p. 479-484. DOI: <http://dx.doi.org/10.18769/ijasos.1142826>

⁵ Lulli, R., Sinicato, F. & Couceiro Farjas, A.A. (EDF & Google.org) 2024. *Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment: Supporting the inclusion of persons with disabilities in the open labour market*. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2024/10/DATA-project-summary-report.pdf>

⁶ Ídem.

Mientras tanto, **la tecnología en el lugar de trabajo ofrece grandes posibilidades** para mejorar las pésimas tasas de empleo de las personas con discapacidad en Europa. Sin embargo, **si no se toman medidas rápidas para mejorar la accesibilidad digital**, garantizando que las tecnologías de asistencia sean asequibles y fáciles de usar, y dotando a las personas de las habilidades necesarias para utilizarlas, **se corre el riesgo de crear un futuro aún más aislado para esta población**⁷.

1.2 ¿Por qué esta investigación?

En este contexto, el proyecto Lead Your Way⁸ (LYW), cofinanciado por la Unión Europea (UE), tiene como objetivo reducir la brecha laboral que sufren las personas con síndrome de Down (SD) y discapacidad intelectual (DI) facilitando su inclusión en el mercado laboral abierto (MLA) mediante la aplicación de técnicas de empleo con apoyo y el uso estratégico de herramientas digitales. Para lograrlo, el proyecto LYW incorpora un estudio de investigación sobre el empleo con apoyo y las competencias digitales para la empleabilidad de las personas con SD/DI.

Por lo tanto, **esta investigación tiene como objetivo presentar un análisis exhaustivo y sistemático del panorama actual de las actividades de empleo con apoyo en toda Europa, centrándose en los países que componen el consorcio del proyecto**: Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España. Las preguntas generales de investigación que guían este estudio son:

- **¿Cuál es la situación laboral actual de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, y qué factores facilitan o dificultan su participación en el mercado laboral abierto?**
- **¿Cómo influyen las políticas existentes, las prácticas de las partes interesadas y los servicios de empleo con apoyo en la inclusión, la retención y el desarrollo profesional de las personas con SD/DI?**
- **¿Qué competencias, en particular digitales y profesionales, y qué modelos de empleo con apoyo mejoran de manera más eficaz los resultados laborales de las personas con SD/DI en los países participantes?**

Paralelamente, una guía de buenas prácticas (publicada por separado) documenta y analiza casos de éxito que ilustran la inclusión efectiva de las personas con SD/DI en el mercado laboral. En conjunto, el informe de investigación y la guía proporcionan pruebas empíricas y conocimientos que servirán de base para la conceptualización, el diseño y la aplicación de herramientas —desarrolladas a través del proyecto LYW— destinadas a facilitar el empleo de las personas con SD/DI en el mercado laboral abierto.

⁷ Ídem.

⁸ <https://leadyourwayproject.eu>

1.3 Estructura del informe

Aparte de este capítulo introductorio, el presente informe se divide en los siguientes capítulos:

- [Capítulo 2: Revisión de la literatura](#)
- [Capítulo 3: Metodología de la investigación](#)
- [Capítulo 4: Resultados de la investigación por países](#)
- [Capítulo 5: Análisis comparativo](#)
- [Capítulo 6: Conclusiones and Recomendaciones](#)
- [Anexo I – Lista de expertos consultados](#)
- [Anexo II – Modelo de consentimiento informado y ficha informativa sobre la encuesta](#)
- [Anexo III – Cuestionarios de entrevista](#)
- [Anexo IV – Cuestionario de encuesta](#)

2. Revisión de la literatura

Este capítulo examina el conjunto de conocimientos existentes sobre el empleo de las personas con discapacidad intelectual en el contexto europeo, explorando tanto las barreras estructurales que limitan su participación como los marcos políticos y prácticos diseñados para promover la inclusión. A pesar de décadas de desarrollo de políticas y de un compromiso cada vez mayor con los derechos de las personas con discapacidad en toda Europa, los resultados en materia de empleo de las personas con discapacidad intelectual siguen siendo notablemente desiguales en comparación con la población general y otros grupos de personas con discapacidad. Para comprender la persistencia de estas disparidades es necesario realizar un examen exhaustivo de las condiciones del mercado laboral, los modelos de servicios y los mecanismos legislativos que configuran las oportunidades de trabajo significativo, sostenible y justamente remunerado.

La bibliografía presentada en este capítulo se organiza en cinco áreas temáticas clave. La [sección 2.1](#) describe la situación actual del empleo de las personas con discapacidad intelectual en Europa, destacando las importantes diferencias que persisten a pesar de las numerosas iniciativas nacionales y a nivel de la UE. La [sección 2.2](#) examina el empleo protegido y las empresas sociales de integración laboral (WISE), comparando los modelos segregados tradicionales con enfoques más inclusivos basados en empresas sociales. La [sección 2.3](#) explora los principales modelos de apoyo personalizado al empleo —el empleo con apoyo y la colocación y el apoyo individuales— que tienen por objeto facilitar la participación en el mercado laboral abierto mediante intervenciones personalizadas y centradas en la persona. La [sección 2.4](#) analiza los marcos jurídicos y políticos europeos que regulan la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo, incluidas las definiciones, las medidas contra la discriminación y los sistemas de cuotas. Por último, la [sección 2.5](#) aborda la creciente importancia de las competencias digitales para la participación en el mercado laboral, así como la brecha digital que expone a las personas con discapacidad intelectual a un mayor riesgo de exclusión.

En conjunto, estas secciones proporcionan una base para comprender la compleja interacción de los factores sociales, económicos e institucionales que influyen en los resultados laborales de las personas con discapacidad intelectual. Esta revisión también identifica las principales

lagunas y tensiones, como la dependencia de modelos de empleo segregados, la aplicación inconsistente de ajustes razonables y la adaptación insuficiente de las tecnologías digitales.

2.1 Estado de la cuestión: Empleo de las personas con discapacidad intelectual en Europa

Menos del 10 % de las personas con discapacidad intelectual en la UE tienen un empleo remunerado. En comparación con el aproximadamente 50 % de las personas con discapacidad en general y el 75 % de las personas sin discapacidad que tienen empleo⁹, esta enorme disparidad da que pensar.

A pesar de las diversas buenas prácticas existentes en varios países de la UE para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a acceder al mercado laboral abierto y a conservar un empleo con un salario justo¹⁰, estas iniciativas por sí solas no bastan para salvar la disparidad entre el empleo de las personas con discapacidad intelectual y el resto de la sociedad. En 2024, *Inclusion Europe* descubrió que, de los 31 países que participaron en su encuesta, **en 29 países de Europa pocas o ninguna persona con discapacidad intelectual tenía un empleo en el mercado laboral abierto**.¹¹.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a múltiples retos a la hora de encontrar empleos sostenibles y a largo plazo¹². Además, corren el **riesgo de estar mal remuneradas y tienen menos posibilidades de ascender**¹³. En 18 países de la UE, las personas con discapacidad intelectual pueden **perder sus prestaciones por discapacidad** cuando realizan un trabajo remunerado, mientras que, en 13 países de Europa, **las que trabajan en empleos protegidos ganan menos que el salario mínimo**¹⁴.

2.2 Empleo protegido y empresas de inserción laboral

La existencia generalizada del empleo protegido persiste en toda la UE. El empleo protegido suele implicar que las personas con discapacidad trabajen predominante o exclusivamente junto a otras personas con discapacidad. El trabajo suele limitarse a tareas consideradas adecuadas para personas con discapacidad intelectual, y el empleo se rige por un marco normativo específico. Como resultado, estos trabajadores no disfrutan de las mismas

⁹ Inclusion Europe. 2023. *Inclusion indicators 2023 : Union of equality? Here's the reality.* <https://www.inclusion.eu/inclusion-indicators-report-2023%3A-union-of-equality%3F-here%E2%80%99s-the-reality>

¹⁰ Inclusion Europe. 2025. *Job first: Examples and ideas for employment and inclusion of people with intellectual disabilities.* <https://str.inclusion.eu/62a3b447613cae498a6e43b20.pdf>

¹¹ Inclusion Europe. 2024. *Inclusion indicators 2024 : Rights and inclusion of people with intellectual disabilities in 31 European countries.* <https://str.inclusion.eu/17d0cedb3ec6748196eed9f05.pdf>

¹² Inclusion Europe. 2021. *Employment. Policies and practices to improve employment of people with intellectual disabilities to work.* <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2022/01/Employment-report-2021.pdf>

¹³ Inclusion Europe. 2023. *Employment and Social Inclusion.* <https://www.inclusion.eu/employment-and-social-inclusion>

¹⁴ Inclusion Europe. 2024. *Op.cit.*

condiciones laborales que los del mercado laboral abierto. Sin embargo, cabe señalar que el tipo de empleo protegido y los talleres difieren en toda Europa y, mientras que algunos siguen siendo tradicionales, otros talleres tienen un carácter más transitorio¹⁵.

Aunque el artículo 27 no prohíbe explícitamente los talleres protegidos, la Observación general n.º 8 emitida por el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁶, junto con recomendaciones anteriores de las Naciones Unidas, ha adoptado una postura cada vez más crítica hacia este modelo. **Estas interpretaciones abogan por la eliminación gradual de los talleres protegidos**¹⁷. En consonancia con ello, la Red Europea de Vida Independiente (ENIL) ha criticado recientemente el **uso continuado de fondos públicos en toda la UE para mantener, construir o renovar talleres protegidos**, instando en su lugar a que esos recursos se redirijan hacia iniciativas de empleo inclusivo¹⁸.

Por el contrario, **el empleo protegido en empresas de integración laboral ofrece un enfoque más inclusivo**. Estos entornos siguen estando adaptados para apoyar a los trabajadores con discapacidad, pero les conceden la condición de empleados de pleno derecho, incluido el derecho al salario mínimo o a la remuneración negociada colectivamente. El objetivo principal de estas empresas es apoyar el empleo de personas con discapacidad, a menudo junto con personal sin discapacidad. Cuando se organizan como **empresas sociales sin ánimo de lucro**, se denominan empresas sociales de integración laboral (siglas en inglés WISE, *Work Integration Social Enterprise*)¹⁹. Las WISE cuentan con un fuerte apoyo público en países como Austria, Bélgica, los Países Bajos y España. El proyecto B-WISE (Plan de cooperación sectorial sobre competencias en las WISE) identifica **tres tipos de WISE**²⁰:

- **Empresas productivas.** Estas WISE orientadas a la producción dependen casi por completo de la venta de bienes y servicios en mercados competitivos, a menudo alcanzando una escala considerable y empleando a cientos de personas. Operan en diversos sectores, como la limpieza, los servicios medioambientales, la construcción y la producción industrial, y suelen integrar tecnologías avanzadas y herramientas digitales. Las WISE tienen como objetivo promover la autonomía económica de los trabajadores desfavorecidos, contratándolos con contratos estándar con el fin de permitirles una vida independiente. Los enfoques varían entre retener a los trabajadores a largo plazo o facilitarles la transición a otros puestos de trabajo, siendo más común lo primero debido a consideraciones de coste. El tipo de desventaja que se aborda depende de la misión y el contexto normativo de cada WISE, aunque las presiones competitivas a veces llevan a favorecer a las personas menos desfavorecidas.

¹⁵ Bezzina, L., Zutautaite, J. Belafatti, F. & Paulauskaite, E. (EASPD). 2022. *Fostering Employment through Sheltered Workshops: Reality, Trends and Next Steps*. <https://easpd.eu/resources-detail/fostering-employment-through-sheltered-workshops-reality-trends-and-next-steps>

¹⁶ UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities. 2022. *CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment*. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

¹⁷ Bezzina, L. et al. (EASPD). 2022. *Op.cit.*

¹⁸ ENIL. 2024. *EU state aid for inclusive employment*. <https://enil.eu/campaigns/eu-state-aid-for-inclusive-employment>

¹⁹ Gareis, K. (Empirica) & Behrend, S. (Sozialhelden e.v) et al (European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). 2025. *Study on alternative employment models for persons with disabilities – Set-up, working conditions and pathways to the open labour market in inclusive enterprises and sheltered workshops – Final report*. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/5824702>

²⁰ <https://www.bwisperproject.eu>

- **Empresas sociales.** Suelen surgir de organizaciones con una misión de bienestar más amplia, que apoyan a grupos desfavorecidos, como personas con discapacidad, problemas de salud mental o que se enfrentan a la exclusión social. Inicialmente centradas en actividades ocupacionales terapéuticas o simbólicas, algunas evolucionaron hasta convertirse en empresas productivas capaces de generar ingresos y ofrecer oportunidades de empleo reales. Mientras que algunas WISE se han convertido en entidades plenamente productivas, otras conservan características sociales distintivas, combinando el empleo remunerado con una remuneración simbólica e ingresos complementarios, a menudo en consonancia con las prestaciones públicas. Las WISE, que operan en diversos sectores como la restauración, la agricultura o el comercio minorista, pueden dar prioridad a modelos de talleres inclusivos o elegir funciones de cara al público para desafiar el estigma y promover la integración, con el apoyo de equipos estructurados que facilitan la participación y la transformación social.
- **Empresas de formación.** Las WISE de formación tienen su origen en organizaciones que inicialmente se centraban en la formación de grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, y que posteriormente incorporaron actividades productivas para proporcionar experiencia laboral real. Estas empresas se sostienen en parte mediante la venta de bienes y servicios, siendo la restauración y la producción de alimentos sectores comunes. A diferencia de otras WISE, sitúan la formación estructurada y continua en el centro de su misión, a menudo como precursor de la inserción laboral en empresas convencionales. Su objetivo es actuar como un «puente» de transición hacia el mercado laboral regular, con una participación de los beneficiarios que suele ser a corto plazo y con situaciones laborales que varían entre prácticas y contratos temporales²¹.

2.3 Empleo con apoyo y otros enfoques relacionados

En esta sección se analizan los principales enfoques utilizados para ayudar a las personas con discapacidades intelectuales y psicosociales a acceder y mantener un empleo significativo en el mercado laboral abierto. Se describen los principios y prácticas del empleo con apoyo, un modelo consolidado diseñado para proporcionar apoyo personalizado en el puesto de trabajo dentro del mercado laboral abierto, así como la colocación y el apoyo individualizados, un enfoque basado en la evidencia y adaptado específicamente a las personas con trastornos de salud mental. En conjunto, estos modelos ilustran cómo las intervenciones específicas y centradas en la persona pueden promover la inclusión, mejorar el desarrollo de habilidades y mejorar los resultados de empleo a largo plazo en diversos grupos.

2.3.1 El modelo de empleo con apoyo

Las personas con discapacidad intelectual suelen tener necesidades de apoyo diferentes a las de muchos otros grupos de personas con discapacidad. Aunque se enfrentan a los mismos problemas generalizados de discriminación, marginación y oportunidades limitadas que otras

²¹ Marocchi, G. et al (B-WISE Project) 2022. *Report understanding user (digital) skill needs in WISEs*. <https://www.bwisperproject.eu/en/results>

personas con discapacidad, también requieren un apoyo distinto y específico en lo que respecta al empleo²².

El empleo con apoyo (ECA) lleva décadas proporcionando apoyo individualizado para que las personas con discapacidades significativas puedan obtener y mantener un empleo competitivo. La Asociación Europea para el Empleo con Apoyo (ASEE)²³ define el empleo con apoyo como «**la prestación de apoyo a las personas con discapacidad u otros grupos desfavorecidos para que consigan y mantengan un empleo remunerado en el mercado laboral abierto**». El modelo de empleo con apoyo, basado en la creencia de que **cualquier persona que quiera trabajar puede hacerlo con el apoyo adecuado**, fue creado por la ASEE para ayudar a las personas con discapacidades significativas a acceder al empleo en el mercado laboral abierto²⁴.

El conjunto de herramientas de la ASEE define cinco etapas principales del proceso de empleo con apoyo, con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad a conseguir y mantener un trabajo significativo:

1. **Compromiso del cliente.** Se ayuda a los clientes a tomar decisiones informadas sobre el empleo con apoyo y a seleccionar los proveedores adecuados. Los proveedores de empleo con apoyo deben presentar información accesible e involucrar a las partes interesadas clave (por ejemplo, la familia, los educadores) para garantizar una planificación centrada en el cliente.
2. **Perfil profesional.** Un proceso colaborativo que identifica las habilidades, los intereses, las necesidades de apoyo y los objetivos profesionales de la persona. El resultado es un plan de acción claro que guía la búsqueda de empleo y la trayectoria profesional.
3. **Búsqueda de empleo.** Utiliza estrategias tanto formales como informales, incluyendo la «adaptación del puesto de trabajo» para ajustar las funciones a los puntos fuertes de los clientes. Aunque son eficaces para algunas personas, especialmente aquellas con discapacidad intelectual, estas funciones pueden limitar el avance profesional a largo plazo.
4. **Compromiso del empleador.** Los proveedores de servicios de empleo apoyan a los empleadores promoviendo las ventajas de la contratación inclusiva, ofreciendo formación sobre la discapacidad y proporcionando orientación sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo y las opciones de financiación.
5. **Apoyo dentro y fuera del trabajo.** El apoyo individualizado continúa más allá de la colocación para ayudar a los clientes a integrarse, desarrollarse y tener éxito en el trabajo. Esto incluye la incorporación, la gestión del rendimiento y los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo.

5.1 Desarrollo y progresión profesional. Aunque no se trata de una etapa formal, el crecimiento profesional es esencial. Los servicios de SE deben fomentar el aprendizaje permanente y la movilidad, ayudando a los clientes a acceder a la formación, establecer objetivos a largo plazo y progresar cuando lo deseen. Sin embargo, limitaciones como la escasez de recursos y las condiciones del mercado laboral a menudo desvían la atención hacia la colocación y la

²² Inclusion Europe. 2019. *Position Paper on Inclusive Employment*. <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2019/01/PPInclusiveEmploymentEN.pdf>

²³ Prior to March 2024, ASEE was known as the European Union of Supported Employment (EUSE).

²⁴ ASEE. *Defining Supported Employment*. <https://a4se.eu/about-se/defining-supported-employment>

retención. A pesar de estas barreras, el fomento de las habilidades sociales y la formación profesional aumenta la confianza, reduce el estigma y promueve la independencia.

No todos los Estados miembros de la UE se adhieren plenamente a los principios del modelo SE. Esto puede atribuirse a varios factores, entre ellos:

- Las diferentes definiciones y concepciones de la actividad económica y el empleo en los distintos países.
- **El concepto de «preparación para el empleo» sigue siendo controvertido, ya que algunos países exigen que las personas con discapacidad se consideren «preparadas para el empleo» antes de incorporarse al mercado laboral.** Esto suele dar lugar a que las personas con discapacidad pasen gran parte de su vida en formación laboral, lo que contradice el enfoque «colocar-formar-mantener» del modelo de SE, en el que la formación se imparte en el puesto de trabajo.
- **Las prácticas laborales (WEP) a veces no se utilizan como medio de progresión o como trampolín hacia un empleo remunerado.** Sin embargo, cuando se aplican de manera eficaz, las WEP pueden ofrecer numerosas ventajas, especialmente para quienes nunca han tenido un empleo o han estado fuera del mercado laboral durante largos períodos. Entre estas ventajas se pueden incluir:
 - ayudar a las personas a identificar sus preferencias laborales, sus puntos fuertes y sus áreas de desarrollo;
 - aportar valiosas aportaciones a su currículum vitae;
 - ofrecer una visión de la realidad del lugar de trabajo y ayudarles a evaluar sus habilidades y su resistencia; y permitir a las personas adquirir nuevas habilidades y mejorar las ya existentes.
- **Incoherencias en la formación impartida al personal de los servicios de empleo con apoyo en toda la UE.** Mientras que algunos países ofrecen formación y cualificaciones específicas en materia de empleo con apoyo, otros no lo hacen. Este panorama fragmentado de la formación puede repercutir negativamente en la participación de los empleadores y en los resultados de los solicitantes de empleo, ya que la capacidad de apoyar eficazmente y reflejar las aspiraciones de los solicitantes de empleo depende a menudo en gran medida del nivel de cualificación del personal de los servicios de empleo con apoyo.
- **Financiación insuficiente para el apoyo personalizado al empleo.** En numerosos países, la prestación de apoyo intensivo al empleo es limitada y, con frecuencia, se restringe a un plazo específico:
 - La necesidad de apoyo suele ser mayor al comienzo de un nuevo empleo, y su intensidad se reduce gradualmente con el tiempo. Sin embargo, es fundamental que el apoyo continuo siga siendo accesible según sea necesario, ya que desempeña un papel importante en la sostenibilidad del empleo a largo plazo. Sin ese apoyo continuo, las personas pueden correr el riesgo de perder su empleo.

- A menudo, resulta difícil garantizar la financiación a largo plazo para el apoyo laboral en el mercado laboral abierto, mientras que la financiación para el apoyo permanente en talleres protegidos suele estar más fácilmente disponible. Además, el apoyo laboral en entornos de empleo convencionales suele limitarse a la intervención en situaciones de crisis, en lugar de abarcar oportunidades para el desarrollo de habilidades o el avance profesional.

2.3.2 Empleo personalizado

Cuando se brinda apoyo a personas con trastornos mentales crónicos a través del empleo, el enfoque suele denominarse «colocación y apoyo individualizados» (IPS, por sus siglas en inglés). En los últimos 30 años, el IPS se ha convertido en un modelo consolidado y basado en la evidencia para ayudar a las personas con trastornos mentales graves, como esquizofrenia, trastorno bipolar y depresión mayor, a conseguir y mantener un empleo remunerado.

El IPS se rige por ocho principios básicos:

1. **Énfasis en el empleo competitivo** como objetivo principal.
2. **Exclusión cero**, lo que significa que cualquier persona que exprese su deseo de trabajar tiene derecho a recibir los servicios.
3. **Respeto por las preferencias individuales** durante todo el proceso de búsqueda de empleo y contratación.
4. **Búsqueda rápida de empleo**, centrada en ayudar a las personas a empezar a buscar trabajo poco después de expresar su interés, en lugar de exigirles una formación previa al empleo.
5. **Desarrollo estratégico del empleo**, centrado en oportunidades de empleo adecuadas.
6. Integración de los servicios de empleo y salud mental, garantizando un apoyo coordinado.
7. **Asesoramiento personalizado sobre prestaciones**, proporcionando consejos claros y precisos sobre cómo el empleo puede afectar a las prestaciones por discapacidad y otros derechos.
8. **Apoyo continuo e individualizado**, disponible durante el tiempo que sea necesario para ayudar a los clientes a conservar o progresar en su empleo²⁵.

2.4 Marcos legislativos en la UE

2.4.1 La definición de la UE de «trabajadores desfavorecidos»

El Reglamento 651/2014 de la Comisión Europea²⁶ ofrece una definición oficial de los trabajadores desfavorecidos, muy desfavorecidos y con discapacidad, estableciendo una base conceptual común destinada a orientar las políticas de mercado laboral de los Estados miembros. A pesar de ello, la armonización con las definiciones a nivel de la UE sigue siendo limitada. Con la excepción de Estonia, Hungría y Eslovenia, la mayoría de los Estados miembros aplican definiciones nacionales divergentes o carecen por completo de ellas. Por ejemplo, Malta y Rumanía no definen formalmente los «trabajadores desfavorecidos», lo que da lugar a una

²⁵ Drake, R.E. & Bond, G.R. 2023. 'Individual placement and support: History, current status, and future directions.' *Psychiatry and Clinical Neurosciences (PCN) Reports*, 2(3). DOI: 10.1002/pcn5.122

²⁶ European Commission. 2014. *Commission Regulation No 651/2014 of 17 June 2014 declaring certain categories of aid compatible with the internal market in application of Articles 107 and 108 of the Treaty Text with EEA relevance*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/651/oj/eng>

aplicación incoherente de las medidas de apoyo al empleo. Por el contrario, Grecia adopta una interpretación más amplia que va más allá de la definición de la UE, mientras que España aplica una categorización más restrictiva que hace hincapié en tipos específicos de discapacidad.

La ausencia de definiciones claras y armonizadas tiene importantes repercusiones políticas. En Rumanía, por ejemplo, la falta de una definición reconocida legalmente contribuye a la fragmentación de los mecanismos de apoyo a las personas con discapacidad. Como resultado, las intervenciones a menudo no logran abordar las necesidades individuales ni proporcionar servicios adaptados, lo que socava la eficacia de las estrategias de integración en el mercado laboral²⁷. Esta variación entre los Estados miembros debilita en última instancia la coherencia y la comparabilidad de los esfuerzos a nivel de la UE para promover el acceso equitativo al empleo.

2.4.2 La directiva europea de no discriminación en el empleo

La Directiva 2000/78/CE del Consejo²⁸ establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación por varios motivos, entre ellos la discapacidad. Un elemento fundamental de la Directiva es la obligación impuesta a los empleadores de proporcionar ajustes razonables a los empleados con discapacidad. Sin embargo, la interpretación práctica de este requisito varía considerablemente. **Debido a la ausencia de un entendimiento común de lo que constituye un ajuste razonable**, es difícil evaluar si las prácticas actuales previenen eficazmente la discriminación en el lugar de trabajo contra las personas con discapacidad y les ayudan a desempeñar sus trabajos²⁹.

2.4.3 La Estrategia Europea de Discapacidad

La Estrategia de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030³⁰ establece un programa integral para mejorar la inclusión social y económica de las personas con discapacidad. En este marco, el **paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad (Discapacidad Employment Package)** proporciona a los Estados miembros instrumentos prácticos para apoyar la participación en el mercado laboral. Entre ellos figuran:

- Un conjunto de herramientas para mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo (SPE) con el fin de mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

²⁷ Galera, G. et al. (B-WISE Project) 2022. *Report on trends and challenges for work integration social enterprises (WISEs) in Europe. Current situation of skills gaps, especially in the digital area.*

<https://www.bwisperproject.eu/en/results>

²⁸ European Commission. 2000. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.* <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>

²⁹ Buchanan, J. and Hammersley, H. (EDF). 2023. *European Human Rights Report Issue 7. The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe.* <https://www.edf-feph.org/publications/human-rights-report-2023-the-right-to-work>

³⁰ European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. *Union of equality – Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030.* <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>

- Directrices diseñadas para ayudar a los empleadores a cumplir con su obligación de proporcionar ajustes razonables.
- Un catálogo de medidas de acción positiva que los Estados miembros y los empleadores pueden adoptar para mejorar la contratación, la retención y la accesibilidad del lugar de trabajo.

La Comisión Europea anima además a los Estados miembros a reforzar la cooperación entre los agentes de la economía social, identificar las nuevas necesidades de competencias, incluidas las competencias digitales, e invertir en tecnologías de asistencia. Estas medidas tienen por objeto facilitar la transición al empleo y apoyar los lugares de trabajo inclusivos³¹.

2.4.4 Sistemas de cuotas y otras políticas destinadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad

Los Estados miembros de la UE han aplicado una serie de políticas destinadas a apoyar el empleo de las personas con discapacidad, entre las que se incluyen el apoyo a la creación de puestos de trabajo, la asistencia a las personas con discapacidad —tanto empleados como demandantes de empleo— y los incentivos para los empleadores. Las iniciativas específicas de los Estados miembros abarcan sistemas de cuotas, subvenciones salariales, incentivos fiscales para promover la contratación, ayudas para los gastos de formación y ajustes razonables, así como asistencia personalizada. Sin embargo, **la eficacia de estas medidas sigue siendo limitada**³². Un estudio académico de 2021 encontró **pocas pruebas de que las políticas actuales hayan mejorado significativamente los resultados en materia de empleo de las personas con discapacidad**³³. Del mismo modo, *Eurofound* señala que, a pesar de los diversos esfuerzos legislativos y las iniciativas en materia de diversidad, las personas con discapacidad siguen teniendo menos oportunidades que otras de incorporarse, permanecer o reincorporarse al mercado laboral³⁴.

Según *Eurofound*, 23 Estados miembros de la UE han aplicado sistemas de cuotas para promover el empleo de las personas con discapacidad, exigiéndoles que representen un porcentaje mínimo —normalmente entre el 2 % y el 5 %— de la plantilla de una empresa. Sin embargo, Dinamarca, Finlandia, Letonia y Suecia no utilizan estos sistemas, sino que optan por estrategias alternativas. En los países en los que existen cuotas, estas pueden aplicarse tanto al sector público como al privado, aunque algunos, como partes de Bélgica, Chipre, Estonia e Irlanda, limitan este requisito a los empleadores públicos.

³¹ European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. *Disability employment package*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package_en

³² Buchanan, J. & Hammersley, H. (EDF). Op.cit

³³ Van der Zwan, R., & de Beer, P. 2021. 'The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?' *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.

³⁴ Patrini, V. & Ahrendt, D. (Eurofound). 2021. *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/disability-and-labour-market-integration-policy-trends-and-support-eu-member>

Las cuotas suelen aplicarse a las organizaciones con un número mínimo de empleados, que a menudo se fija en 25 o 50. Algunos Estados miembros permiten el uso de «medidas alternativas» para cumplir las obligaciones de cuota, como la compra o la subcontratación a empresas que emplean a personas con discapacidad. Si bien estas medidas pueden contribuir al empleo, también pueden reducir la inclusión directa en el mercado laboral abierto. En la mayoría de los países con cuotas, los empleadores que no las cumplen deben pagar una multa, que normalmente se reinvierte en políticas de apoyo al empleo de personas con discapacidad, mediante subsidios salariales, programas de formación u otros incentivos. Sin embargo, no es así en todos los casos. En Rumanía, por ejemplo, las multas se devuelven al Estado o se utilizan para comprar productos fabricados por personas con discapacidad. Cabe destacar que ocho Estados miembros —Bélgica, Bulgaria, Chipre, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Portugal y España— no aplican sanciones económicas por incumplimiento³⁵.

2.5 Habilidades digitales para el empleo

«Las personas con discapacidad, que ya se enfrentan al estigma y otras desventajas a la hora de encontrar empleo, se ven especialmente afectadas por el creciente espacio que ocupa la tecnología en el mundo laboral. Las personas con discapacidad no solo tienen menos posibilidades de desarrollar las competencias digitales que exige el mercado laboral abierto, sino que, con demasiada frecuencia, se les niega el acceso a los dispositivos o tecnologías de asistencia que necesitan para poder utilizar las herramientas digitales en el trabajo».

Yannis Vardakastanis, presidente del EDF

(siglas en inglés, Foro Europeo de la Discapacidad)³⁶

En las últimas dos décadas, la rápida integración de las herramientas digitales y las prácticas laborales basadas en las TIC ha transformado radicalmente los mercados laborales a nivel mundial. Esta aceleración de la innovación tecnológica, una característica perdurable del progreso humano y social, está remodelando las interacciones interpersonales, los entornos profesionales y las tareas cotidianas a un ritmo sin precedentes. En respuesta a estos cambios, la UE, sus Estados miembros y el Reino Unido han intensificado las estrategias de digitalización para reforzar la competitividad mundial. Sin embargo, estas iniciativas deben ir acompañadas de medidas específicas para salvar la creciente brecha de competencias digitales. **Si bien el progreso tecnológico ofrece importantes oportunidades para una mayor inclusión en el mercado laboral, al mismo tiempo introduce riesgos de una mayor marginación, en particular para las personas con discapacidad.** El acceso a los beneficios de la innovación digital sigue dependiendo de la capacidad y los recursos de las personas y los empleadores para adquirir y utilizar las tecnologías emergentes. Quienes no pueden hacerlo, entre los que se encuentran de manera desproporcionada las personas con discapacidad, se enfrentan a una mayor exclusión. A este problema se suma la **disparidad educativa** entre las personas con discapacidad y la población general. El abandono escolar prematuro también es

³⁵ Patrini, V. & Ahrendt, D. (Eurofound). 2021. *Op.cit.*

³⁶ Lulli, R., Sinicato, F. & Couceiro Farjas, A.A. (EDF & Google.org) 2024. *Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment: Supporting the inclusion of persons with disabilities in the open labour market.* <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2024/10/DATA-project-summary-report.pdf>

más frecuente entre las personas con discapacidad, lo que dificulta aún más su participación en el mercado laboral.³⁷

A pesar de la correlación establecida entre la competencia digital y la empleabilidad, existe una notable **ausencia de datos desglosados a nivel de la UE sobre las competencias digitales de las personas con discapacidad**. El estudio de 2024 realizado por EDF y Google.org³⁸ en los Estados miembros de la UE reveló que solo el 52 % de los empleadores ofrecen formación en competencias digitales y, de ellos, pocos adaptan dicha formación para dar cabida a los empleados con discapacidad. Si bien las competencias digitales ocupan un lugar destacado entre las cualificaciones deseadas, los empleadores también dan prioridad a las competencias sociales, como la motivación, la adaptabilidad y la comunicación. A algunas personas con discapacidad les puede resultar difícil demostrar estas cualidades durante los procesos de selección convencionales, lo que limita aún más sus perspectivas de empleo. La falta de familiaridad con los candidatos con discapacidad, junto con los estereotipos persistentes, a menudo lleva a los empleadores a limitarlos a puestos poco cualificados o de baja tecnología, con frecuencia sin evaluar sus capacidades reales. Esto puede deberse a un conocimiento limitado de la financiación pública disponible para iniciativas de formación específicas para personas con discapacidad, o a deficiencias reales en dicha financiación en determinadas regiones. Es importante destacar que la responsabilidad de fomentar la inclusión digital no recae únicamente en las personas con discapacidad. El uso eficaz de las tecnologías de asistencia requiere que todos los empleados, independientemente de su situación de discapacidad, reciban formación sobre las normas de accesibilidad. Esto incluye el diseño de contenidos compatibles con los lectores de pantalla, la navegabilidad del teclado y la aplicación de contrastes visuales adecuados para las personas con baja visión. Por lo tanto, la inclusión digital es una responsabilidad colectiva que requiere ajustes sistémicos en todos los niveles del empleo y la sociedad.

Las personas con discapacidad intelectual siguen siendo una de las poblaciones más desatendidas en lo que respecta al apoyo para conseguir y mantener un empleo. **Aunque las tecnologías de inteligencia artificial (IA) tienen un gran potencial para mejorar los resultados laborales de las personas con discapacidad, los sistemas actuales aún no se han adaptado completamente para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad intelectual**. Los esfuerzos de investigación y desarrollo en curso se centran en mejorar la accesibilidad de los datos y los mecanismos de entrada; sin embargo, estos sistemas siguen dependiendo en gran medida de que los usuarios posean capacidades cognitivas avanzadas, lo que supone un obstáculo importante para la inclusión.³⁹

3. Metodología de la investigación

Este estudio empleó un **diseño de método mixto**, combinando investigación documental, encuestas en línea y entrevistas semiestructuradas a expertos para explorar la situación laboral, el contexto político y los mecanismos de apoyo para las personas con SD/DI en los países participantes.

³⁷ Lulli, R., Sinicato, F. & Couceiro Farjas, A.A. (EDF & Google.org) 2024. *Op.cit.*

³⁸ Ídem.

³⁹ Ídem.

El marco metodológico se guió por los principios de comparabilidad, flexibilidad y accesibilidad, garantizando que la recopilación de datos pudiera adaptarse a los contextos institucionales, lingüísticos y logísticos específicos de cada país socio, al tiempo que se mantenía la coherencia analítica.

3.1 Recogida de datos

La metodología del proyecto se desarrolló en cuatro fases interrelacionadas:

1. **Mapeo de las partes interesadas.** Cada equipo nacional identificó a los actores clave en el ámbito del empleo inclusivo y con apoyo, entre los que se incluyen:

- a. Académicos e investigadores
- b. Decisores y autoridades públicas
- c. Empleadores y organizaciones que trabajan con empleadores
- d. Proveedores de empleo con apoyo
- e. Organizaciones no gubernamentales (ONG) dedicadas a la discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad (OPD)

Los criterios de selección tuvieron en cuenta la experiencia, el reconocimiento institucional, la escala organizativa y la representatividad a nivel nacional o regional. También se aprovecharon las redes personales o profesionales para facilitar el acceso y la participación.

2. **Investigación documental.** Coordinada por el socio maltés, esta fase consistió en la revisión de los datos, la legislación y los marcos políticos existentes en relación con el empleo de personas con SD/DI en cada país. Entre los documentos revisados se incluyen:

- a. Informes publicados por organizaciones paneuropeas de discapacidad, como ASEE, EDF, ENIL, Inclusion Europe y la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad (EASPD)
- b. Informes y reglamentos publicados por la UE y sus agencias
- c. Observaciones generales del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- d. Informes y legislación a nivel nacional
- e. Artículos académicos publicados en revistas revisadas por pares

3. **Entrevistas a expertos.** Las entrevistas a informantes clave (KII) se llevaron a cabo en los cinco países mediterráneos —Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España— que conforman el consorcio del proyecto LYW. Así, mientras que la revisión bibliográfica derivada de la investigación documental permitió obtener una visión general de la situación del empleo de las personas con SD/DI en toda Europa, junto con los marcos jurídicos que regulan este ámbito, las entrevistas permitieron profundizar en cinco países. Tres de los países estudiados (Grecia, Malta y España) se caracterizan por el modelo de bienestar social mediterráneo (sur de Europa), mientras que Croacia y Rumanía se caracterizan por los modelos de bienestar social de Europa Central y Oriental. Aunque estas categorías no son indiscutibles, permiten tener una visión del empleo de las personas con SD/DI en diferentes estados del bienestar.

Cada socio del consorcio realizó entrevistas semiestructuradas con las partes interesadas pertinentes en categorías predefinidas. Los cuestionarios (véase el anexo II, «Cuestionarios de entrevista») incluían preguntas predefinidas que, sin embargo, daban al entrevistado la oportunidad de profundizar en los aspectos que consideraba importantes. Los cuestionarios se armonizaron para garantizar la comparabilidad entre países, al tiempo que se permitían adaptaciones contextuales. Las entrevistas abarcaron diez secciones analíticas:

1. Participación en el mercado laboral de las personas con SD/DI
2. Actitudes, percepciones y factores culturales
3. Marco jurídico y normativo
4. Retos y barreras para el empleo
5. Apoyos, adaptaciones y condiciones para el empleo
6. Educación, formación y desarrollo de competencias
7. Asociaciones, colaboración y ecosistema de partes interesadas
8. Resultados, seguimiento y evaluación
9. Buenas prácticas y casos de éxito
10. Recomendaciones y orientaciones futuras.

El plan original era que cada socio del consorcio llevara a cabo un mínimo de 10 entrevistas informativas clave con representantes de las siguientes categorías de partes interesadas:

- Mundo académico (1)
- Responsables de la toma de decisiones (1-2)
- Empleadores (3-4)
- Proveedores de servicios para personas con discapacidad en el sector del empleo (2)
- Organizaciones de personas con discapacidad y/u ONG que trabajan con personas con discapacidad (2).

Si bien esta distribución sirvió como marco orientativo, se permitió cierta flexibilidad para adaptarse a las realidades locales, las estructuras de las partes interesadas y la disponibilidad. Por ejemplo:

- Croacia llevó a cabo con éxito siete entrevistas, incluyendo perspectivas académicas, gubernamentales y de empleadores, aunque algunas sesiones se pospusieron debido a la indisponibilidad de las partes interesadas.
- Grecia realizó llamadas de verificación de seguimiento con los participantes para garantizar la precisión, señalando que la duración de las entrevistas en ocasiones desanimaba la participación.
- Rumanía (dirigida por INCOTERA) realizó siete entrevistas en línea o mediante intercambio escrito, con una sólida combinación de actores políticos, ONG y
- Malta consiguió informantes clave de la administración nacional de discapacidad, pero se enfrentó a la falta de respuesta de los representantes ministeriales.

- España logró una amplia representación entre académicos, proveedores de empleo con apoyo y ONG, aunque las entrevistas con las autoridades públicas y los empleadores resultaron difíciles debido a las bajas tasas de respuesta.

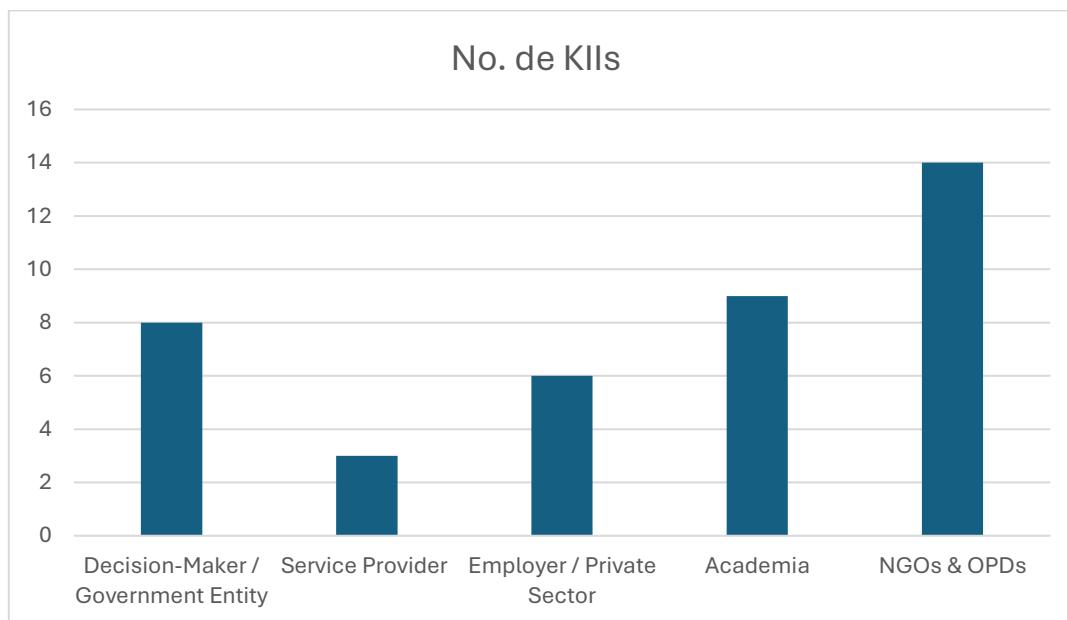
La figura 1 muestra el número de entrevistas realizadas por país.

Figura 1: Número of KIIs por país



En total, se realizaron 40 entrevistas a personas clave entre mayo y noviembre de 2025 (véase el [Anexo I: Lista de expertos consultados](#)). La figura 2 muestra el porcentaje de entrevistas por categoría de partes interesadas, independientemente del país.

Figura 2: Número de expertos consultados por categoría



La mayoría de las entrevistas se realizaron mediante herramientas de videoconferencia en línea (Zoom, Teams, Google Meet) y tuvieron una duración de entre 45 y 75 minutos. Antes de cada entrevista, el entrevistador proporcionó al participante en la investigación información sobre el proyecto en general y sobre el estudio de investigación en particular, y obtuvo su consentimiento para realizar la entrevista y grabarla.

Las entrevistas se realizaron en el idioma oficial de cada país y posteriormente se tradujeron y resumieron al inglés, utilizando una plantilla de informe común. Se ofrecieron sistemáticamente adaptaciones razonables, entre ellas

- Preguntas simplificadas o reformuladas para mayor claridad.
- Opciones de participación escrita o asincrónica.
- Horarios flexibles y duración ampliada cuando fue necesario.
- Uso de un lenguaje sencillo y una terminología accesible para garantizar la inclusión cognitiva.

4. **Encuesta en línea.** Se distribuyó una encuesta dirigida a personas en edad laboral con SD o DI en los cinco países socios a través de asociaciones, redes familiares y comunidades en línea. La encuesta se diseñó para recopilar las experiencias vividas por los solicitantes de empleo y los trabajadores con discapacidad ([véase el anexo III: Cuestionario de la encuesta para personas con SD/DI](#)). Se proporcionó a los encuestados una hoja informativa de fácil lectura y un formulario de consentimiento ([véase el anexo IV](#)) y se les pidió que respondieran a las preguntas, también en formato de fácil lectura, de las siguientes secciones:

- Información personal y demográfica
- Situación laboral y características del empleo
- Apoyo y barreras en el lugar de trabajo
- Experiencias en la búsqueda de empleo
- Ideas y comentarios abiertos.

3.2 Análisis de datos

Una vez realizadas las entrevistas, transcritas y traducidas, y recopilados los datos de la encuesta, el investigador principal llevó a cabo el análisis. Este proceso se guió por los principios de la triangulación para garantizar la fiabilidad de los datos recopilados. El investigador aplicó la triangulación a través de tres pasos principales:

- Identificar las posibles fuentes de información relevantes para cada pregunta de investigación.
- Utilizar cada fuente disponible para recopilar pruebas que abordaran la misma pregunta.
- Comparar y evaluar los datos obtenidos de diferentes fuentes.

Al cruzar la información de múltiples fuentes, el investigador minimizó la subjetividad y el sesgo en la interpretación de los resultados. En consecuencia, la triangulación no solo facilitó la validación cruzada de los resultados, sino que también proporcionó una comprensión más completa de las preguntas de investigación desde diversas perspectivas. En los casos en que la

triangulación no fue factible, esto se señaló debidamente entre las limitaciones del estudio (véase la [sección 3.3](#)).

Para procesar sistemáticamente todos los datos recopilados durante la fase de investigación, se utilizó el software de análisis de datos cualitativos Dedoose. Esta herramienta permitió al investigador organizar y analizar los datos utilizando códigos predefinidos alineados con las preguntas de investigación del estudio (véase la [sección 1.2: ¿Por qué esta investigación?](#)). Posteriormente, se llevó a cabo un análisis cruzado de casos para identificar los resultados convergentes y divergentes entre los distintos países.

3.3 Consideraciones éticas

Se informó a todos los participantes sobre el propósito de la investigación, su derecho a retirarse en cualquier momento y la confidencialidad de sus respuestas. Se eliminaron los identificadores personales de los resúmenes y todos los equipos nacionales se adhirieron al RGPD y a las directrices éticas establecidas en el acuerdo del consorcio Lead Your Way.

3.4 Limitaciones del estudio y medidas de mitigación

El proyecto se enfrentó a varios retos metodológicos comunes:

- **Tasas de respuesta variables entre los distintos países**, lo que requirió sustituciones o muestreos adicionales para garantizar la representatividad. Esto ocurrió tanto en el programa de entrevistas como en la encuesta, que obtuvo casi 200 respuestas en España gracias a la amplia base de datos y redes del socio, y muy pocas respuestas en otros países (con cifras tan bajas como 12 y 13 en Malta y Croacia, respectivamente). La baja tasa de respuesta se debe a varias razones. En Rumanía, por ejemplo, a pesar de haberse compartido con más de 200 partes interesadas de la comunidad de personas con discapacidad, la encuesta recibió pocas respuestas. Este bajo nivel de participación se debe a la exclusión histórica, la atención inadecuada del Gobierno a las cuestiones relacionadas con la discapacidad, la desconfianza entre las personas con discapacidad (impulsada por la creencia de que sus preocupaciones son ignoradas), las barreras burocráticas y el escaso conocimiento por parte de las personas con discapacidad de sus derechos civiles y de la defensa de los mismos.

A pesar de que las respuestas a la encuesta no son utilizables para generalizar o comparar los resultados entre países, las respuestas a la encuesta española se utilizaron para elaborar un estudio de caso que profundiza en las experiencias de las personas con SD/DI en el ámbito laboral.

- **Participación limitada de los responsables de la toma de decisiones y los empleadores**, lo que refleja barreras estructurales más amplias para el diálogo sobre el empleo inclusivo.
- **Las diferencias en los ecosistemas de las partes interesadas**, que requieren adaptaciones nacionales en la orientación y la programación de las entrevistas.

- **Las barreras lingüísticas y de accesibilidad**, mitigadas mediante la traducción, las adaptaciones al lenguaje sencillo y los formatos flexibles.

A pesar de estas limitaciones, los datos recopilados proporcionaron una visión rica y contextualizada de los marcos nacionales, los retos y las prácticas innovadoras que apoyan la inclusión laboral de las personas con SD y DI.

4. Resultados de la investigación por país

Este capítulo presenta los resultados de la investigación sobre el empleo de personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down en cinco países europeos: Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España. A partir de datos cualitativos obtenidos en entrevistas con académicos, empleadores, representantes gubernamentales, proveedores de servicios y organizaciones de personas con discapacidad, los resultados ponen de manifiesto tanto las barreras persistentes como los factores facilitadores emergentes que configuran la inclusión en el mercado laboral.

Las secciones siguientes detallan las experiencias de cada país, destacando las barreras, los facilitadores, las iniciativas en curso, los ejemplos de buenas prácticas y las áreas de mejora. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión del panorama cambiante del empleo inclusivo para las personas con discapacidad en Europa y proporcionan una base para identificar lecciones transferibles y recomendaciones de políticas.

4.1 Croacia

Barreras para el empleo de las personas con discapacidad

A pesar de la creciente sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad, siguen existiendo importantes obstáculos que impiden la participación de las personas con discapacidad —en particular las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down— en el mercado laboral de Croacia. Los participantes en las entrevistas destacaron sistemáticamente que **los prejuicios sociales persistentes y la rigidez sistémica siguen siendo retos fundamentales**. Los empleadores suelen carecer de conocimientos sobre cómo proporcionar ajustes razonables y, como observó un académico, esperan «un trabajador totalmente preparado»⁴⁰ en lugar de reconocer la necesidad de un apoyo y una orientación graduales.

Los expertos también destacaron que el **marco jurídico e institucional** sigue sin estar suficientemente adaptado a los principios del empleo con apoyo. Aunque la Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad (2014, revisada en 2018)⁴¹ introdujo incentivos y cuotas, los entrevistados argumentaron que su **aplicación sigue siendo burocráticamente compleja y está orientada hacia el apoyo financiero más que hacia el apoyo profesional**. La ley exige a los empleadores con 20 o más empleados que garanticen que al menos el 3 % de su plantilla esté compuesta por empleados con discapacidad. Si un empleador no cumple la cuota de empleo prescrita para las personas con discapacidad y no

⁴⁰ Las citas han sido parafraseadas para hacer la redacción más fluida. No son citas textuales.

⁴¹ Official Gazette (Croatia) 157/2013 and 152/2014. Act on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities. <http://propisi.hr/print.php?id=7695>.

aplica las medidas alternativas permitidas por la ley, como los acuerdos de cuotas sustitutivas, está obligado a pagar una contribución económica mensual. Esta contribución se fija en el 20 % del salario bruto mínimo por cada puesto de la cuota no cubierto.

Además, en Croacia, la pensión de orfandad⁴² es la principal forma de seguridad financiera a largo plazo disponible para las personas con síndrome de Down, ya que el acceso a las pensiones de vejez o discapacidad es generalmente poco realista debido a los historiales laborales limitados y a menudo interrumpidos. Si bien es posible tener derecho a una pensión familiar de por vida cuando la discapacidad permanente se produce antes de los 18 años (o 26 si se está cursando estudios), ha surgido una tensión creciente a medida que más personas con síndrome de Down completan la educación secundaria y acceden a un empleo remunerado. Según la legislación vigente en materia de pensiones, la participación en la educación y el trabajo puede poner en peligro la futura elegibilidad para una pensión familiar, aunque es poco probable que estas personas acumulen suficientes años de servicio para tener derecho a una pensión de vejez o cumplan los estrictos criterios para obtener una pensión de invalidez. Esto crea una brecha estructural en la protección de las pensiones a largo plazo y pone de relieve la necesidad de una interpretación jurídica clara y coherente o de una reforma legislativa para garantizar la seguridad social de acuerdo con los principios de los derechos de las personas con discapacidad.

Los participantes también **señalaron la falta de continuidad en la orientación laboral y la asistencia en el lugar de trabajo**. El apoyo profesional suele estar limitado a seis meses o un año, mientras que muchas personas con discapacidad intelectual necesitan una tutoría continua. Varios expertos subrayaron que **esta discontinuidad socava la inclusión sostenible**, dejando que las familias y las ONG cubran las lagunas mediante el apoyo de voluntarios.

La accesibilidad física y procedural sigue siendo desigual, y **la coordinación entre los servicios de empleo, los centros de rehabilitación y las ONG es fragmentada**. Uno de los entrevistados explicó que **el sistema carece de un enfoque centrado en la persona** y funciona mediante evaluaciones y pruebas rígidas, que a menudo reducen a las personas a puntuaciones de CI en lugar de evaluar sus habilidades prácticas y su potencial en el lugar de trabajo. **Los padres describieron las evaluaciones psicológicas como frustrantes y desajustadas con las capacidades reales**, lo que revela una desconexión entre los procedimientos de evaluación y los objetivos de inclusión. Los entrevistados también señalaron **la ausencia de un marco integral para el empleo con apoyo**, ya que el concepto sigue aplicándose principalmente a través de proyectos de asociaciones de síndrome de Down en lugar de servicios legales.

Por último, un tema recurrente en las entrevistas fue la **sobreprotección de los padres y madres**. Las familias temen perder las prestaciones por discapacidad o el derecho a los servicios sociales si sus hijos se incorporan al mercado laboral, lo que desalienta la participación. Como afirmó un académico entrevistado, «el propio sistema genera dependencia, al situar todos los derechos bajo la política de bienestar social en lugar de la política laboral».

⁴² Croatian Parliament. 2025. *Decision on the Proclamation of the Law on Pension Insurance*. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_06_96_1305.html

Facilitadores para el empleo de las personas con discapacidad

A pesar de estas barreras, Croacia ha logrado avances graduales hacia la inclusión mediante **medidas institucionales e iniciativas impulsadas por ONG**. Los participantes en las entrevistas reconocieron la importancia del ZOSI (Instituto para la Experiencia, la Rehabilitación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad) ⁴³, que administra la obligación de empleo basada en cuotas y ofrece incentivos financieros. Sin embargo, advirtieron que el enfoque del ZOSI sigue siendo principalmente administrativo y no de desarrollo. Como aspecto positivo, el ZOSI introdujo nuevos servicios de apoyo al empleo, pero llevará algún tiempo que todos los elementos se apliquen y funcionen plenamente en la práctica.

Los **entrevistados atribuyeron a las ONG y a las asociaciones de padres** —en particular, las asociaciones de síndrome de Down de Zagreb⁴⁴, Zadar y Rijeka, y la cooperativa social Humana Nova— el mérito de haber sido pioneras en modelos prácticos de inclusión. Los encuestados describieron cómo estas organizaciones proporcionan servicios de búsqueda de empleo, tutoría in situ y seguimiento a largo plazo, llenando el vacío dejado por el limitado apoyo estatal. Como destacó un académico entrevistado, «la inclusión se produce gracias a las iniciativas de los padres, no al sistema».

El cambio cultural entre los empleadores es otro factor facilitador emergente. Varios participantes señalaron que **la exposición conduce a la aceptación**: los empleadores que tienen experiencia directa con trabajadores con síndrome de Down suelen informar de una alta motivación, fiabilidad y efectos positivos en el lugar de trabajo. Como resumió un experto, «las actitudes cambian una vez que el entorno los conoce». Se citaron como ejemplos positivos de culturas de empleo inclusivas que son modelo de responsabilidad social y diversidad grandes empresas internacionales como Coca-Cola, Decathlon DM, Hilton Rijeka, Infobip y Zara.

Además, las entrevistas subrayaron la creciente relevancia de los **acuerdos de trabajo flexibles**. Los expertos pidieron una comprensión más amplia de las adaptaciones razonables, incluido el derecho a trabajar dos o tres horas al día o varios días a la semana, en lugar de contratos rígidos de cuatro horas como mínimo. Este enfoque, ya presente en varios países de la UE, podría aumentar la participación de las personas con discapacidad intelectual moderada o grave.

Los empleadores de Croacia que contratan a personas con discapacidad pueden acceder a una serie de **incentivos públicos y medidas de apoyo financiero**, como subvenciones salariales, cofinanciación de adaptaciones del lugar de trabajo y reembolso de los gastos relacionados con los servicios de rehabilitación profesional. La legislación laboral croata también permite el empleo a tiempo parcial en el mismo marco jurídico que el trabajo a tiempo completo, con derechos laborales proporcionales, incluidas las cotizaciones a la pensión y la seguridad social. Las personas con síndrome de Down suelen trabajar a tiempo parcial, normalmente unas 4 horas al día, lo que también representa el umbral mínimo para que el empleador pueda optar a las subvenciones por empleo. El empleo de al menos 20 horas semanales (4 horas al día) permite que el trabajador sea contabilizado en la cuota de empleo por discapacidad del empleador, siempre que esté inscrito en el registro oficial de empleo por discapacidad.

⁴³ <https://zosi.hr>

⁴⁴ <http://www.zajednica-down.hr>

Por último, Croacia cuenta con un **Registro Nacional de Discapacidad que funciona correctamente** y cuyos datos se actualizan continuamente. Basándose en este ejemplo positivo, los entrevistados propusieron la creación de registros similares dentro del **sistema educativo y el sector del empleo**, idealmente interconectados. Estas bases de datos coordinadas permitirían un mejor seguimiento, planificación y alineación entre las vías educativas y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Iniciativas para el empleo de personas con discapacidad

Varias iniciativas clave reflejan la evolución del panorama del empleo inclusivo en Croacia. La **cooperativa social Humana Nova**⁴⁵ fue citada con frecuencia por los entrevistados como un ejemplo destacado de inclusión sostenible. Emplea a más de treinta personas con discapacidad, incluidas quince con discapacidad intelectual, con contratos estándar. Los encuestados destacaron el doble éxito de Humana Nova —que combina la viabilidad económica con un fuerte impacto social— como prueba de que los modelos de negocio inclusivos son viables.

A nivel institucional, ZOSI sigue gestionando el sistema nacional de cuotas de empleo, distribuyendo incentivos financieros y coordinando programas de rehabilitación. Sin embargo, los participantes hicieron hincapié en que **la mayor parte de la innovación se produce a través de iniciativas basadas en proyectos o dirigidas por ONG**. Algunos ejemplos son los talleres prácticos de independencia organizados por asociaciones de síndrome de Down, los programas de fin de semana para que los jóvenes aprendan habilidades para la vida diaria y las colocaciones laborales temporales en colaboración con los empleadores.

Los entrevistados describieron **los esfuerzos de inclusión de Croacia como muy dependientes de proyectos financiados por la UE, que proporcionan beneficios a corto plazo pero carecen de sostenibilidad**. Uno de los entrevistados señaló que «todo se basa en proyectos: una vez que se acaba la financiación, se acaba el apoyo». Reclamaron mecanismos de financiación nacionales para garantizar la continuidad a largo plazo de los modelos exitosos, en particular la orientación laboral y la asistencia en el trabajo.

Entre las propuestas emergentes se incluyen la revisión de los planes de pensiones y prestaciones para evitar los desincentivos económicos al trabajo, la ampliación de los programas de formación profesional en diversos sectores y el refuerzo de la formación de los empleadores en prácticas de inclusión. Los participantes también hicieron hincapié en la **necesidad de programas de transición individualizados de la escuela al empleo**, y criticaron las evaluaciones profesionales actuales por ser «inflexibles, obsoletas y psicológicamente estresantes».

Buenas prácticas

Los datos de las entrevistas y las pruebas existentes ponen de relieve **varios modelos eficaces de inclusión** en Croacia. La estructura cooperativa de Humana Nova, que integra la tutoría y el

⁴⁵ <https://humananova.org>

desarrollo personal en las operaciones diarias, fue ampliamente elogiada como un modelo replicable. Del mismo modo, las asociaciones entre ONG e instituciones públicas (por ejemplo, el Servicio de Empleo de Croacia) se identificaron como ejemplos clave de colaboración intersectorial exitosa, que garantiza una transición más fluida de la educación al empleo.

Los participantes en las entrevistas también hicieron referencia a los **programas de inclusión laboral en empresas ordinarias** como DM, Franck y Zvijezda, donde los empleados con síndrome de Down o discapacidad intelectual trabajan en condiciones modificadas con tutoría informal. Estos ejemplos demuestran que el empleo inclusivo puede mejorar la cultura y la productividad del lugar de trabajo, lo que valida los resultados de investigaciones internacionales sobre los beneficios de la diversidad.

Los encuestados hicieron hincapié además en el papel de la **formación práctica en autonomía y vida independiente**—aprender a cocinar, gestionar las finanzas y viajar de forma autónoma— como base para la preparación para el empleo. Uno de los entrevistados explicó que «los conocimientos financieros y las habilidades sociales son tan importantes como la competencia técnica». Estas iniciativas de habilidades para la vida, a menudo dirigidas por ONG, llenan un vacío crítico entre la educación y el empleo.

Áreas de mejora

Si bien el progreso es evidente, tanto los datos documentales como los de las entrevistas subrayan la urgente necesidad de una **reforma sistémica**. La prioridad más apremiante es el desarrollo de un **marco nacional para el empleo con apoyo**, que defina las responsabilidades institucionales, los mecanismos de financiación y las normas de práctica. Los entrevistados pidieron un cambio de los modelos de apoyo financiero a los de apoyo profesional, haciendo hincapié en la necesidad de una asistencia individualizada y continua.

Es esencial **mejorar la coordinación interinstitucional entre los ministerios**, los servicios de empleo y las ONG. Los encuestados propusieron que la financiación individualizada se destine a la persona, y no a la institución, reflejando el enfoque centrado en la persona que se utiliza en los sistemas más desarrollados de la UE. Se mencionó repetidamente que ampliar la duración y la flexibilidad de los servicios de orientación laboral es fundamental para garantizar la retención y el avance.

La reforma de la formación profesional se perfiló como otra área clave para la mejora. Los entrevistados describieron los **procedimientos de orientación profesional y evaluación** como «poco adaptables y frustrantes», y destacaron la necesidad de evaluaciones funcionales basadas en la observación que reconozcan las habilidades en lugar de las deficiencias. La formación de los psicólogos, educadores y profesionales de la rehabilitación también se consideró insuficiente, y los entrevistados instaron a incluir la competencia en materia de discapacidad y la planificación centrada en la persona en los planes de estudios universitarios.

Por último, los expertos hicieron hincapié en la **necesidad de armonizar la legislación social y laboral para eliminar las contradicciones que actualmente penalizan el empleo**. Propusieron revisar las estructuras de prestaciones, ampliar las campañas de sensibilización para reducir el estigma y el temor de los padres, y reforzar la recopilación de datos sobre los resultados del empleo de las personas con discapacidad.

Como concluyó uno de los participantes, «tenemos buenas prácticas aisladas, pero no un sistema que las conecte». La integración del apoyo sostenido, la coherencia legislativa y la participación de los empleadores sigue siendo esencial para que Croacia logre una inclusión genuina y a largo plazo en el mercado laboral.

Conclusiones

En conclusión, aunque Croacia ha dado pasos significativos para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, en particular mediante iniciativas lideradas por ONG y la evolución de las actitudes de los empleadores, las barreras sistémicas siguen limitando la plena inclusión. El marco actual sigue siendo fragmentado, excesivamente burocrático e insuficientemente alineado con los principios del empleo con apoyo, lo que deja a las familias y a la sociedad civil la tarea de proporcionar un apoyo esencial a largo plazo. **Para lograr un progreso sostenible será necesaria una reforma integral, especialmente en lo que se refiere a la continuidad de la orientación laboral, las políticas de prestaciones, la evaluación profesional y la cooperación interinstitucional, a fin de garantizar que la inclusión se convierta en una práctica normalizada y dotada de recursos suficientes, en lugar de ejemplos aislados de éxito.**

4.2 Grecia

Barreras para el empleo de las personas con discapacidad

En todos los grupos de expertos consultados —académicos, responsables de la toma de decisiones, empleadores y OPD— surge un conjunto coherente de barreras que restringen la plena inclusión de las personas con SD y DI en el mercado laboral griego.

Una de las barreras más recurrentes es el **prejuicio social y la escasa sensibilización**. Aunque las actitudes han mejorado con el tiempo, la percepción de las personas con SD/DI como «dependientes» o «incapaces» sigue estando muy extendida. Los empleadores y la sociedad suelen abordar el empleo de estas personas como un acto caritativo, en lugar de como una cuestión de derechos e igualdad de oportunidades. Este legado cultural de protección y compasión sigue determinando los comportamientos de contratación.

A nivel institucional, los participantes destacaron la **débil aplicación de los marcos jurídicos existentes**. Aunque Grecia ha promulgado legislación inclusiva, como la Ley 2643/1998⁴⁶ (cuotas de empleo), la Ley 4443/2016⁴⁷ y la Ley 4488/2017⁴⁸ (disposiciones contra la discriminación y sobre accesibilidad), y ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, su aplicación sigue siendo inconsistente. La fragmentación administrativa, la falta de supervisión y la dependencia de proyectos a corto plazo financiados por la UE también dificultan un impacto sostenible de las iniciativas.

⁴⁶ Government Gazette 220/A/28-9-1998 (Greece). Law 2643/1998: Provision for the employment of special categories of persons and other provisions. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-2643-1998.html>

⁴⁷ Government Gazette, Series 1, No. 232 (Greece). Law No.4443/2016 against discrimination at work and employment. <https://ypergasias.gov.gr/en/labour-relations/individual-employment-relations/equal-treatment-at-work>

⁴⁸ Government Gazette A' 137/13-09-2017 (Greece). Law No.4488/2017: State pension arrangements and other insurance provisions, strengthening of employee protection, rights of people with disabilities and other provisions. <https://www.taxheaven.gr/law/4488/2017>

Otras barreras institucionales son la **incompatibilidad entre las prestaciones por discapacidad y el trabajo remunerado**, lo que disuade tanto a las personas como a las familias de buscar empleo por temor a perder el apoyo financiero. Además, la falta de programas estructurados de transición de la educación al empleo significa que las personas con SD/DI a menudo abandonan la escuela sin habilidades laborales prácticas ni vías de integración.

Los empleadores se enfrentan a un acceso limitado a la información, el asesoramiento y los servicios de apoyo. Muchos desconocen los incentivos financieros, los modelos de empleo con apoyo o las adaptaciones en el lugar de trabajo. Esta ausencia de apoyo técnico y posterior a la contratación conduce con frecuencia a la infrautilización de los planes disponibles y a la pérdida de oportunidades de inclusión.

Por último, la exclusión digital es una preocupación creciente. **La mayoría de los entrevistados señalaron los bajos niveles de alfabetización digital entre las personas con SD/DI, lo que limita el acceso a las formas modernas de trabajo y a las oportunidades de formación en línea.**

Facilitadores para el empleo de personas con discapacidad

A pesar de las barreras persistentes, las entrevistas revelan factores clave que facilitan la inclusión. El más importante de ellos es la **aparición de empresas sociales y cooperativas** como [Koinsep](#) y [KoiSPE](#), que ofrecen un marco de apoyo para el empleo de personas con discapacidad intelectual. Estas organizaciones tienden un puente entre el bienestar social y los mercados laborales abiertos, proporcionando apoyo individualizado, formación profesional y oportunidades de trabajo significativas.

La actitud de los empleadores desempeña un papel fundamental. Cuando los empleadores tienen experiencia directa en el trabajo con personas con SD/DI, sus percepciones cambian drásticamente. Los dos empleadores entrevistados destacaron la gran motivación, el trabajo en equipo y la atención al detalle que muestran sus empleados con discapacidad intelectual. Estas experiencias positivas generan un apoyo interno para una mayor inclusión y desafían los estereotipos entre los compañeros.

Las prácticas de empleo con apoyo, como la orientación laboral, la tutoría y la familiarización gradual, se identificaron repetidamente como factores facilitadores cruciales. Cuando los empleados reciben orientación inicial de psicólogos o terapeutas ocupacionales, los resultados de la integración mejoran significativamente. Los empleadores describieron estas intervenciones como rentables y transformadoras tanto para los empleados como para la cultura del lugar de trabajo.

También se mencionaron como facilitadores las campañas de sensibilización, la colaboración con ONG y las iniciativas financiadas por la UE. Proyectos como [Myrtillo Café](#), las políticas de empleo inclusivo de [COCOMAT](#) y los talleres locales con apoyo demuestran la viabilidad de integrar a las personas con SD/DI en los entornos empresariales convencionales.

Por último, un cambio cultural gradual, especialmente entre las generaciones más jóvenes, hacia la igualdad y los derechos humanos en lugar de la caridad, está contribuyendo a normalizar la inclusión y la participación en el lugar de trabajo.

Iniciativas para el empleo de personas con discapacidad

Se mencionaron varias iniciativas en curso en toda Grecia que contribuyen al empleo inclusivo.

Entre las iniciativas gubernamentales se incluyen el Plan de Acción Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad, los programas de subsidios salariales a través del Servicio Público de Empleo y la promoción de modelos de economía social y solidaria en virtud de la Ley 4430/2016. Sin embargo, estas iniciativas suelen tener una escala y una sostenibilidad limitadas.

Al mismo tiempo, ONG y asociaciones como la [Asociación Griega del Síndrome de Down](#) y [axiZO](#) llevan a cabo programas de formación preprofesional, programas de preparación para el empleo y servicios de apoyo al empleo.

También están surgiendo iniciativas del sector privado. Empresas como axiZO han adoptado marcos de contratación inclusiva y empleo con apoyo que combinan apoyo profesional, adaptaciones en el lugar de trabajo y formación continua.

Se citó que los proyectos financiados por la UE, como [LEAD YOUR WAY](#) y los programas de movilidad ERASMUS+, fueron fundamentales para poner a prueba el empoderamiento digital, mejorar la empleabilidad y promover el aprendizaje entre pares en contextos europeos.

Buenas prácticas

De las entrevistas se pueden extraer varios ejemplos de buenas prácticas:

- **Modelos de empleo con apoyo:** la integración de orientadores laborales, psicólogos y terapeutas ocupacionales en el lugar de trabajo ha demostrado ser muy eficaz tanto en axiZO IKE como en Poimenidis and Associates, ya que garantiza el empleo sostenido y la inclusión en el lugar de trabajo.
- **Empresas sociales:** estas entidades combinan la actividad económica con objetivos sociales, proporcionando entornos de trabajo accesibles y formación para personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual.
- **Mytillo Café y COCOMAT:** mencionadas con frecuencia como referentes nacionales, estas empresas son un ejemplo de cómo el empleo inclusivo puede ir de la mano del éxito comercial y una imagen pública positiva.
- **Campañas de sensibilización y educación:** colaboración entre universidades, ONG y empleadores para difundir información sobre los derechos de las personas con discapacidad, las adaptaciones en el lugar de trabajo y los beneficios de la inclusión.
- **Formación integral de la familia y el personal:** ambos empleadores hicieron hincapié en la formación no solo de los empleados con discapacidad, sino también de los compañeros de trabajo y las familias, fomentando el entendimiento mutuo y el éxito a largo plazo.

Estos ejemplos demuestran que el éxito depende menos del tipo de empresa y más de la presencia de un apoyo estructurado, una orientación profesional y una apertura cultural.

Áreas de mejora

A pesar de los avances prometedores, todos los encuestados coincidieron en que es necesario introducir mejoras sistémicas:

- En primer lugar, **el empleo con apoyo debe institucionalizarse** como un servicio nacional oficial con financiación estable, profesionales cualificados y mecanismos de supervisión. En la actualidad, la mayoría de los proyectos dependen de financiación europea temporal.
- En segundo lugar, **falta coherencia en las políticas y coordinación entre los ministerios**. Los entrevistados pidieron una mejor armonización entre los sistemas de empleo, educación y bienestar social para evitar la pérdida de prestaciones y promover una transición más fluida de la escuela al trabajo.
- En tercer lugar, **deben mejorarse la formación y los incentivos para los empleadores**. Muchos empleadores siguen sin conocer las subvenciones disponibles o el proceso para implementar adaptaciones razonables. La simplificación de los procedimientos y la prestación de servicios de consultoría a través de las agencias de empleo locales o las cámaras de comercio permitirían subsanar esta deficiencia.
- En cuarto lugar, **deben ampliarse los programas de formación digital y profesional para personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual**, garantizando que las personas adquieran las habilidades prácticas y tecnológicas pertinentes para el mercado laboral en constante evolución.
- Por último, las **campañas de sensibilización pública y en los medios de comunicación son fundamentales** para desafiar los estereotipos persistentes, fomentar un discurso basado en los derechos y mostrar casos de éxito que normalicen las prácticas de empleo inclusivo.

Conclusiones

En conjunto, las entrevistas revelan que el empleo inclusivo para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en Grecia está progresando, pero sigue siendo desigual. Los marcos jurídicos y las iniciativas individuales proporcionan una base sólida, pero la falta de una aplicación coordinada de las políticas, de un apoyo sistémico y de una transformación cultural sigue limitando la plena participación. La consolidación del empleo con apoyo, la educación continua y la colaboración entre el gobierno, el mundo académico, los empleadores y la sociedad civil se perfilan como la vía principal hacia una inclusión sostenible.

4.3 Malta

Barreras para el empleo de personas con discapacidad

En todas las entrevistas, los encuestados identificaron barreras estructurales, actitudinales y sistémicas persistentes que limitan la plena participación de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en el mercado laboral. El desafío más mencionado fue la persistencia de actitudes negativas por parte de los empleadores y los conceptos erróneos de la sociedad con respecto a las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Como señaló un representante de una entidad gubernamental, muchos empleadores «siguen asumiendo que si se les da algo a las personas con discapacidad intelectual, deben estar

agradecidas», lo que refleja un modelo caritativo persistente que socava su derecho a un empleo justo y equitativo.

Los académicos entrevistados hicieron hincapié en que los esfuerzos de inclusión suelen ser simbólicos, moldeados por un modelo médico de la discapacidad que persiste, en lugar de los modelos sociales o de derechos humanos respaldados por la UNCRPD. Los empleadores suelen «estar de acuerdo en principio» con el empleo inclusivo, pero tienen dificultades para ponerlo en práctica, alegando incertidumbre sobre cómo adaptar las funciones o gestionar la diversidad en el lugar de trabajo.

Los proveedores de servicios y las ONG destacaron la insuficiencia del apoyo a largo plazo como otro obstáculo importante. Además, tanto los responsables de la toma de decisiones como las ONG señalaron que los orientadores laborales suelen asignarse solo durante las etapas iniciales del empleo, mientras que la tutoría continua, fundamental para la retención del empleo, brilla por su ausencia. Los empleadores reconocieron que los empleados con discapacidad intelectual necesitan un apoyo personalizado, pero indicaron que este se proporciona de forma desigual.

Los sistemas educativos y de transición también se identificaron como obstáculos estructurales. Según una ONG dedicada a la discapacidad, la educación postsecundaria «a menudo no es adaptada» y los apoyos necesarios tienden a «desaparecer en los niveles superiores». En consecuencia, muchas personas con SD/DI abandonan la educación con cualificaciones de nivel 1 o 2, lo que limita su acceso a la progresión profesional.

Por último, siguen prevaleciendo las prácticas de empleo segregadas. El representante de la entidad gubernamental entrevistado criticó la persistencia del empleo protegido —a menudo bajo la apariencia de formación— en determinadas empresas y organismos, y señaló que «las personas con discapacidad cobran menos, si es que cobran, por el mismo trabajo». Esto fue corroborado por un académico entrevistado, que observó que, incluso en entornos inclusivos, «las personas con discapacidad suelen ser colocadas en salas separadas en lugar de integrarse en la plantilla principal».

Facilitadores para el empleo de personas con discapacidad

A pesar de estas barreras, los participantes en la investigación destacaron una red cada vez mayor de facilitadores legislativos, institucionales y actitudinales que promueven la inclusión. La introducción del sistema de cuotas de empleo del 2 % en Malta se citó sistemáticamente como un punto de inflexión. Los responsables de la toma de decisiones y las entidades gubernamentales informaron de un «aumento espectacular» del empleo de las personas con discapacidad tras la aplicación de la cuota, que se describió como un «impulso» necesario para que los empleadores abrieran oportunidades, aunque sigan existiendo lagunas en su aplicación.

El modelo de empleo con apoyo, aplicado principalmente por la [Fundación Lino Spiteri](#) (LSF), se identificó como un facilitador clave. El representante de la LSF describió el uso que hace la Fundación del modelo de empleo con apoyo de cinco etapas de la ASEE, que ofrece orientación laboral, tutoría en el puesto de trabajo y formación personalizada. Los empleadores dieron fe del valor de los orientadores laborales, que salvan las brechas de comunicación y ayudan a garantizar el éxito de las colocaciones.

El cambio cultural y la mayor sensibilización también se consideraron factores facilitadores. Los académicos hicieron hincapié en que la inclusión «no consiste en adaptar a la persona al puesto de trabajo, sino en remodelar el puesto en función de la persona», un concepto conocido como «job carving» (adaptación del puesto de trabajo). Varios participantes señalaron que las generaciones más jóvenes y las organizaciones más grandes están adoptando gradualmente una mentalidad más inclusiva, considerando la diversidad como un activo y no como una carga.

Además, la responsabilidad social corporativa (RSC) se ha convertido en un vehículo para la inclusión. Por ejemplo, un empleador describió la inclusión como parte de su «valores fundamentales de gobernanza», y algunos empleados con discapacidad intelectual permanecen en su puesto durante más de 16 años. Esta retención a largo plazo es señal de una cultura madura de igualdad y respeto.

Por último, los encuestados señalaron que la participación digital y el desarrollo informal de habilidades están empoderando a las personas con SD/DI para que participen más plenamente. Los funcionarios del Ministerio de Inclusión señalaron que muchas personas con discapacidad intelectual demuestran «alfabetización digital autodidacta» a través del uso de las redes sociales, lo que podría servir de base para iniciativas específicas de mejora de las competencias digitales.

Iniciativas para el empleo de personas con discapacidad

Las entrevistas revelaron una serie de iniciativas políticas y prácticas destinadas a promover el empleo entre las personas con discapacidad. A nivel nacional, el sistema de cuotas —aplicado en virtud de la Ley de personas con discapacidad (empleo)⁴⁹— y los incentivos gubernamentales conexos siguen siendo mecanismos fundamentales. Estos se complementan con los servicios de apoyo al empleo prestados por LSF, que ofrecen tanto formación previa al empleo como asistencia para el mantenimiento del puesto de trabajo. Sin embargo, a finales de 2024, el 48 % de los empleadores que debían cumplir la cuota del 2 % no lo habían hecho⁵⁰.

En el sector de las ONG, la [Asociación del Síndrome de Down](#) (DSA) lleva a cabo un programa de empleabilidad los sábados que abarca «la higiene personal, la preparación de entrevistas y el conocimiento de los derechos laborales». Del mismo modo, [el Círculo de Amistad de la DSA](#) imparte formación en habilidades para la vida y preparación para el empleo.

El mundo académico también ha desempeñado un papel importante en la innovación. Un académico mencionó el [proyecto Ċavetta ghall-Futur](#), que desarrolló videocurrículos para personas con discapacidad intelectual. La Comisión para los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) también ofrece [formación sobre la igualdad de las personas con discapacidad a los empleadores](#), con el fin de promover la sensibilización y la inclusión.

Los propios empleadores han puesto en marcha iniciativas internas. La cervecería [Farsons](#) integra a personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual en departamentos como

⁴⁹ Legislation Malta. 1969. *Chapter 210: Persons with Disability (Employment) Act*.

<https://legislation.mt/eli/cap/210/eng/pdf>

⁵⁰ Cordina, J.P. (Newsbook Malta). April 2025. *Disability quota for employers widely ignored*.

<https://newsbook.com.mt/en/disability-quota-for-employers-widely-ignored>

logística y finanzas, con la supervisión de RR. HH. para garantizar una adecuación adecuada de los puestos de trabajo.

Sin embargo, los representantes de las ONG expresaron su preocupación por el hecho de que algunas iniciativas, aunque bien intencionadas, están excesivamente orientadas a los planes y corren el riesgo de ser explotadoras si el empleo termina una vez que finaliza la financiación. Se consideró que el compromiso sostenido más allá de los incentivos temporales era esencial para una inclusión genuina.

Buenas prácticas

De las entrevistas surgieron varios ejemplos de buenas prácticas que demuestran la inclusión efectiva en la práctica.

Se mencionó repetidamente al Grupo Farsons por su política de inclusión holística y el empleo a largo plazo de personas con SD/DI. Su enfoque combina una incorporación estructurada, la colaboración con LSF y una comunicación interna coherente.

También se elogió la integración por parte de [MaltaPost](#) del empleo con apoyo en puestos de trabajo convencionales, en particular su práctica de aumentar gradualmente las horas de trabajo a medida que crece la confianza y la productividad.

El programa de formación de los sábados de la Asociación de Síndrome de Down y la defensa de la igualdad salarial y de derechos por parte de la CRPD se identificaron como ejemplos de buenas prácticas de empoderamiento y cambio sistémico.

El uso de la división de tareas, promovido por los académicos entrevistados, representa un modelo conceptual innovador en el que las funciones laborales se adaptan a las fortalezas individuales en lugar de a las deficiencias.

El modelo de colaboración entre ONG, empleadores y LSF también se reconoció como eficaz, aunque su aplicación sigue siendo inconsistente.

Estos casos demuestran que el éxito no solo depende del cumplimiento de las políticas, sino también de la cultura organizativa, la tutoría sostenida y el reconocimiento de las personas con discapacidad como colaboradores capaces y valiosos.

Áreas de mejora

Todas las personas entrevistadas reconocieron que Malta ha avanzado, pero subrayaron la necesidad de una mejora sistémica para lograr una igualdad real en el empleo:

- **Sistemas de apoyo sostenibles:** varios encuestados destacaron la necesidad de una orientación laboral continua y un apoyo a la salud mental más allá de la colocación inicial.
- **Aplicación y supervisión de las políticas:** los participantes pidieron una supervisión más estricta del sistema de cuotas para evitar el tokenismo y el uso indebido; algunos sugirieron aumentar las sanciones por incumplimiento para incentivar la contratación real.

- **Transición de la educación al empleo:** Los académicos y las ONG dedicadas a la discapacidad instaron a una planificación de la transición más temprana y eficaz, que comenzara en la educación secundaria.
- **Progresión profesional y remuneración justa:** Los académicos hicieron hincapié en la ausencia de vías de promoción claras y de paridad salarial, señalando que la mayoría de los empleos siguen siendo «de nivel básico y repetitivos».
- **Formación y sensibilización de los empleadores:** Los empleadores necesitan más orientación sobre las prácticas inclusivas y la adaptación del trabajo. Como señaló un académico: «Si tu sistema no permite que alguien participe, la respuesta no debería ser «no puedes», sino «¿cómo puedo hacerlo de otra manera?»».

En última instancia, el discurso de todas las entrevistas subraya una convicción compartida: las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual son capaces de realizar un trabajo significativo y productivo cuando se les brindan oportunidades equitativas, apoyo continuo y entornos inclusivos. El reto de Malta no radica en inventar nuevos planes, sino en integrar los derechos y prácticas existentes en un marco de empleo coherente, digno y sostenible.

Conclusiones

En general, los resultados muestran que, aunque Malta ha logrado avances notables en la promoción del empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, siguen existiendo importantes barreras. **Las actitudes negativas, el apoyo continuo limitado y las desigualdades estructurales siguen restringiendo la inclusión genuina y el desarrollo profesional.** Al mismo tiempo, ejemplos positivos como los modelos de empleo con apoyo, la creación de puestos de trabajo y el compromiso organizativo a largo plazo demuestran que la participación significativa es posible y beneficiosa. De cara al futuro, **el reto consiste en reforzar la aplicación de la ley, garantizar un apoyo sostenido e integrar prácticas inclusivas en los sistemas educativos y laborales** para crear un mercado laboral en el que las personas con discapacidad puedan contribuir en igualdad de condiciones y con confianza.

4.4 Rumanía

Barreras para el empleo de personas con discapacidad

Las oportunidades laborales para las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual en Rumanía siguen siendo extremadamente limitadas. La mayoría se ven confinadas a talleres protegidos o proyectos temporales dirigidos por ONG. Un investigador académico señaló que solo existen unas pocas iniciativas aisladas o informales en el mercado laboral abierto.

Un obstáculo importante radica en la actitud de los empleadores. Según representantes del Gobierno, las empresas suelen preferir pagar las multas legales antes que contratar a una persona con discapacidad. La aplicación de las leyes vigentes es débil y rara vez se da prioridad a las medidas de inclusión.

Los estereotipos y el estigma persistentes siguen afectando tanto a los lugares de trabajo como a las familias. Un proveedor de servicios destacó que los conceptos erróneos sobre las capacidades de las personas con discapacidad intelectual conducen a su exclusión de la

mayoría de los entornos profesionales. Las familias a veces desaniman a sus parientes a buscar empleo, por considerarlo demasiado difícil o inalcanzable, como explicó un representante de una ONG dedicada a la discapacidad.

Aunque Rumanía cuenta con leyes y cuotas que promueven el empleo de las personas con discapacidad, **su aplicación es mínima y el marco legal no es vinculante**. Un proveedor de servicios observó que el sistema sigue careciendo de claridad y de financiación adecuada para el apoyo esencial, como la orientación laboral y la accesibilidad en el lugar de trabajo.

Facilitadores para el empleo de personas con discapacidad

Las ONG desempeñan un papel fundamental a la hora de salvar la brecha entre los solicitantes de empleo y los empleadores, ofreciendo orientación laboral, defensa y mediación. Por ejemplo, un proveedor de servicios de una ONG describió el uso de un modelo de colocación y apoyo individual, que incluye la búsqueda personalizada de empleo, el acompañamiento y la orientación continua hasta que se alcanza la estabilidad en el lugar de trabajo.

El apoyo de los compañeros y la comunidad también desempeña un papel importante. Un representante de una ONG dedicada a la discapacidad entrevistado mencionó que los compañeros suelen proporcionar ayuda informal cuando es necesario, mientras que el apoyo de la familia puede ayudar a mantener el empleo una vez conseguido.

Algunos empleadores, en particular los que colaboran con ONG o empresas sociales, se muestran abiertos a la inclusión. El proveedor de servicios de la ONG señaló que los empleadores que trabajan con ONG tienden a ser más receptivos, mientras que un proveedor de servicios añadió que los casos de éxito demuestran que los jóvenes con SD/DI pueden ser empleados valiosos, conocidos por su fiabilidad, atención al detalle y entusiasmo.

Iniciativas actuales

Se están desarrollando una serie de iniciativas para promover la inclusión en el empleo. El representante del gobierno para los servicios sociales describió las **iniciativas en curso que apoyan a los empleadores para adaptar los lugares de trabajo a las personas con discapacidad**, incluyendo incentivos mensuales y ayuda financiera para mantener el empleo. **Las ONG siguen liderando los esfuerzos sobre el terreno**, como los programas de voluntariado de la Asociación [Down Plus Bucarest](#) en la Casa de Té Santhe, donde los jóvenes con SD trabajan como ayudantes de camareros.

La [ONG Motivation Rumanía](#) ha puesto en marcha proyectos piloto financiados por la UE que ofrecen orientación laboral a largo plazo, mientras que el proveedor de servicios The World of Diversity & Inclusion se centra en la formación y el intercambio de conocimientos para fomentar entornos inclusivos. Tanto las partes interesadas del ámbito académico como del gubernamental **abogan por proyectos piloto y programas de formación estructurados adaptados a las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual**.

Buenas prácticas

Varios casos de éxito demuestran que la inclusión es posible cuando se cuenta con el apoyo adecuado. Una ONG proveedora de servicios informó del caso de una persona con discapacidad que mantuvo su empleo durante 12 años en una empresa y, tras el cierre de esta, consiguió otro puesto de trabajo.

Iniciativas a pequeña escala, como la Santhe Tea House y otras cafeterías y panaderías apoyadas por ONG, ofrecen ejemplos inspiradores. Los empleadores que han experimentado de primera mano la contratación inclusiva suelen convertirse en defensores de la misma, reconociendo, según un representante de una ONG dedicada a la discapacidad, que cada persona aporta un valioso potencial al lugar de trabajo.

Áreas de mejora

Los entrevistados identificaron varias áreas clave que requieren atención:

- **Claridad legislativa y aplicación de la ley:** las políticas deben pasar de ser recomendaciones a obligaciones exigibles.
- **Financiación sostenible para el empleo con apoyo:** se necesita un programa nacional con estabilidad financiera a largo plazo. Además, la financiación procedente de las contribuciones que la mayoría de los empleadores siguen prefiriendo pagar en lugar de cumplir la cuota de discapacidad debería utilizarse para apoyar a las personas con discapacidad en el empleo y para adaptar los lugares de trabajo a las personas con discapacidad.
- **Concienciación e incentivos para los empleadores:** los empleadores necesitan formación y reconocimiento para fomentar la inclusión; como afirmó un representante de la DSA, primero hay que convencer y educar a los empleadores.
- **Transición de la educación al empleo:** es esencial una mayor coordinación entre las escuelas, los programas de formación profesional y los empleadores. En relación con esto, es necesario abordar urgentemente la escolarización de los niños con discapacidad: más de la mitad de los niños con discapacidad en Rumanía no asisten a la escuela ordinaria. Además, los profesores no tienen formación para trabajar con alumnos con dificultades de aprendizaje, y los profesores de apoyo pueden tener hasta 12 alumnos con discapacidad a los que atender.
- **Datos y visibilidad:** el investigador académico hizo hincapié en que, para planificar de manera eficaz, el Gobierno debe saber primero cuántas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo hay y dónde se encuentran. En la actualidad, la recopilación de datos se limita al grado de discapacidad y a las categorías de edad (adultos y niños). No se aplican criterios adicionales para identificar el tipo de discapacidad o el número real de personas con discapacidad, de las cuales casi la mitad siguen sin estar registradas. Por lo tanto, es necesario mejorar la recopilación de datos y desglosarlos aún más para reflejar con precisión el alcance de la discapacidad en Rumanía y, en consecuencia, permitir el desarrollo de soluciones adecuadas que aborden las circunstancias reales de las personas con discapacidad.

Como resumió un trabajador de una entidad social, la inclusión comienza con la empatía, la comprensión y la apertura hacia los demás.

Conclusiones

A pesar del desarrollo del marco jurídico y de la dedicación de las ONG, el empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en Rumanía sigue siendo limitado y frágil. El progreso duradero depende de una mayor coordinación entre el Gobierno, los empleadores, las escuelas y la sociedad civil, junto con una financiación estable para el empleo con apoyo. La sensibilización, la aplicación de medidas de inclusión y la valoración de las capacidades individuales en lugar de las limitaciones son pasos esenciales para lograr un mercado laboral en el que las personas con discapacidad puedan participar de forma igualitaria y sostenible.

4.5 España

Barreras al empleo de personas con discapacidad

Las entrevistas y los datos recientes proporcionados por los entrevistados revelan que las personas con discapacidad intelectual, incluidas aquellas con síndrome de Down, siguen enfrentándose a importantes barreras para acceder y mantener un empleo en España. A pesar de los avances en las políticas de inclusión y la concienciación social, la situación laboral de este colectivo sigue siendo precaria. **Según el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de empleo de las personas con discapacidad intelectual en 2023 era del 21,9 %**, muy por debajo de la de las personas sin discapacidad (52 %) y siete puntos por debajo de la media de todas las personas con discapacidad⁵¹. Esta diferencia pone de relieve la persistencia de **barreras estructurales** que impiden a las personas con discapacidad intelectual acceder y mantener puestos de trabajo de calidad.

Sin embargo, uno de los problemas identificados en las entrevistas fue la **falta de datos precisos** sobre el empleo de las personas con SD/DI. Como explicó el representante del Servicio Público de Empleo Español (SEPE), gran parte de los datos se declaran de forma voluntaria, lo que da lugar a un **infraregistro** y a una imagen distorsionada de la tasa de empleo real. Sin datos fiables, resulta difícil evaluar el impacto de las políticas o asignar los recursos de forma eficaz.

Marco legislativo y financiero

La **Ley General de Discapacidad** (LGD)⁵² establece una **cuota de contratación del 2 %** en las empresas con más de 50 empleados y una cuota del **10 % en el sector público** (con un 2% reservado específicamente para personas con DI). A pesar de ello, **su aplicación sigue siendo deficiente**. Como señaló un académico entrevistado, menos del 10 % de las empresas cumplen directamente con la cuota, prefiriendo medidas alternativas como la externalización de servicios a los Centros Especiales de Empleo (CEE) o la realización de contribuciones económicas para evitar la contratación directa. Como explicó el representante de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), esto ha creado una «**perversión estructural**» del

⁵¹ Instituto Nacional de Estadística (INE). 2023. Mercado laboral: *Empleo de las personas con discapacidad* https://www.ine.es/dyngs/INEbase/en/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&idp=1254735976621

⁵² Real Decreto Legislativo 1/2013 (España). *Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social*. <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=1437&Itemid=>

sistema de cuotas, en el que el cumplimiento es más formal que sustantivo. Además, las pequeñas y medianas empresas, que **representan más del 90 % de la economía española**, están totalmente exentas de la cuota, lo que deja a las grandes empresas como los principales empleadores potenciales.

Modelos de empleo: entre la segregación y la inclusión

El panorama laboral en España para las personas con discapacidad se caracteriza por un **sistema dual**:

- **El empleo protegido**, principalmente a través de los CEE, que emplean a más de 200 000 personas con discapacidad.
- **El empleo en el mercado ordinario de trabajo**, con o sin apoyo, regulado por el Real Decreto 870/2007 sobre el empleo con apoyo.

Si bien los CEE han creado oportunidades, absorben la mayor parte de la financiación pública, lo que deja las iniciativas de empleo con apoyo y de trabajo abierto poco desarrolladas. Para muchas familias, el empleo protegido parece una opción más segura y estable, ya que ofrece jornadas completas y garantiza estabilidad económica. No obstante, este modelo limita el crecimiento profesional y refuerza la segregación del mercado laboral ordinario.

Los representantes de AESE y [AURA Fundació](#) entrevistados hicieron hincapié en que este desequilibrio perpetúa **dinámicas de dependencia y exclusión**, a pesar de las obligaciones que España tiene en virtud de la **UNCRPD** de promover la plena inclusión. En algunas regiones, como Castilla-La Mancha, **los CEE consumen hasta el 80 % de los presupuestos de empleo**, lo que ilustra cómo las subvenciones públicas han afianzado un modelo segregado.

Una novedad más reciente es el auge de **los CEE de iniciativa social**, centros sin ánimo de lucro que tratan de tender puentes entre la protección y la inclusión. Estos centros, a menudo gestionados por ONG, promueven transiciones asistidas al mercado laboral abierto, lo que demuestra que es posible avanzar cuando la inclusión se integra en el modelo.

Sectores económicos y condiciones laborales de las personas con discapacidad

En el mercado laboral abierto, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual trabajan en **puestos de servicios poco cualificados**: limpieza, hostelería, jardinería, logística o tareas administrativas auxiliares. **El empleo suele ser temporal, a tiempo parcial y mal remunerado**. Una persona con discapacidad intelectual gana una media de **15.025 euros al año**, aproximadamente la mitad del salario de la población general. Los puestos estables y a tiempo completo son escasos y las oportunidades de promoción profesional son limitadas.

Un representante de una asociación de síndrome de Down señaló que las **disparidades regionales en la financiación** tienen un impacto directo en la calidad del empleo. Cuando los programas de empleo con apoyo son estables y cuentan con una buena financiación (como en Murcia o el País Vasco), los resultados son mejores y la colaboración de los empleadores más constante. Sin embargo, en las regiones con una financiación fragmentada o a corto plazo, la estabilidad laboral se ve afectada.

En los últimos años, las familias y las personas con discapacidad aspiran cada vez más a **trabajar en el sector público**, en busca de estabilidad y condiciones predecibles. Sin embargo,

pocos lo consiguen debido a la naturaleza competitiva de las oposiciones y a la **falta de formación adaptada para prepararse para ellas**.

Barreras culturales y actitudinales

Los entrevistados también hicieron hincapié en las **persistentes barreras actitudinales y culturales**. A pesar de la creciente visibilidad de las personas con discapacidad en la vida pública, **los prejuicios y las bajas expectativas** siguen siendo comunes, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. La sobreprotección de las familias, combinada con la incertidumbre de los empleadores, limita las oportunidades de autonomía y desarrollo profesional.

Además, **la transformación digital y la automatización del trabajo están creando nuevos tipos de exclusión**. Muchas tareas tradicionales de nivel básico o manuales han desaparecido o ahora requieren competencias digitales de las que los trabajadores con discapacidad intelectual a menudo carecen.

Facilitadores para el empleo de las personas con discapacidad

Cuando se ha logrado una inclusión satisfactoria, a menudo es el resultado de una financiación estable, servicios de apoyo profesionalizados y asociaciones a largo plazo entre asociaciones y empleadores. Organizaciones como FUNDOWN y AURA Fundació han demostrado que las vías estructuradas de empleo con apoyo, que combinan la formación previa al empleo, la participación de la familia y el acompañamiento en el puesto de trabajo, pueden lograr altas tasas de inserción y retención laboral.

El apoyo personalizado es fundamental. Los orientadores laborales desempeñan un papel clave en la preparación de los candidatos y en su acompañamiento durante las primeras etapas del empleo hasta que alcanzan la plena autonomía. La financiación pública estable permite a las organizaciones mantener este modelo a lo largo del tiempo, garantizando la continuidad y la calidad.

La participación de los empleadores también se reveló como un factor decisivo. Muchas empresas que promueven activamente la inclusión lo hacen no por obligaciones legales, sino por convicción ética o experiencia personal. Dentro de las empresas, los responsables de recursos humanos —los «defensores internos»— suelen convertir la intención política en inclusión real. La colaboración con las ONG refuerza aún más la confianza y garantiza que los empleadores reciban el apoyo que necesitan para gestionar la diversidad de forma eficaz.

La visibilidad y el reconocimiento público de los casos de éxito también han sido transformadores. Ver a personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales en los lugares de trabajo, en el transporte público y en los medios de comunicación ha contribuido a normalizar la inclusión y a remodelar las percepciones sociales de manera más eficaz que la mera aplicación de la ley.

Por último, la tecnología se reconoce cada vez más como un facilitador potencial, si se diseña adecuadamente y se acompaña de formación. Las herramientas digitales y las tecnologías de asistencia pueden apoyar la autonomía y la gestión de tareas, y algunos proyectos innovadores están explorando estas posibilidades.

Initiatives for Persons with Disabilities in Employment

Existen diversas iniciativas en los sectores público, privado y de la sociedad civil. A nivel nacional, la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (2025-2028)**⁵³ introduce medidas

⁵³ Real Decreto 1069/2021. Estrategia 2021-2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185

como los servicios de asistencia para la inclusión y una mayor coordinación entre los servicios de educación y empleo. Sin embargo, su aplicación depende en gran medida de los gobiernos regionales, lo que da lugar a **resultados desiguales**.

Asociaciones como la **AESE** han desempeñado un papel fundamental en la promoción del modelo de empleo con apoyo, la formación de profesionales y el asesoramiento a organismos públicos. Algunos gobiernos regionales, como el del **País Vasco**, han sido pioneros en **modelos de financiación que no solo financian la inserción laboral**, sino también el trabajo preparatorio y de divulgación con las empresas.

A nivel organizativo, **FUNDOWN** en Murcia y **AURA Fundació** en Barcelona se han convertido en referentes de empleo con apoyo eficaz. FUNDOWN integra la formación en habilidades sociales y profesionales, el coaching continuo y la estrecha colaboración con las empresas locales. AURA ha innovado mediante programas de sensibilización y mentoría que reúnen a profesionales y personas con discapacidad en experiencias de aprendizaje compartidas, mientras que su iniciativa **«Be Inclusivers»** forma a las empresas utilizando a personas con discapacidad como educadores.

Las universidades también están emergiendo como **agentes de cambio**. La **Universitat Oberta de Catalunya**, por ejemplo, ha desarrollado herramientas como **IncluWork** para medir la inclusividad dentro de las organizaciones y ofrece formación especializada para profesionales de recursos humanos sobre prácticas inclusivas.

Buenas prácticas

Varias buenas prácticas destacan en estas iniciativas. Los programas más eficaces adoptan un **enfoque holístico**, abordando todo el proceso de empleo, desde la formación hasta la retención del puesto de trabajo. El **apoyo continuo e individualizado** y la estrecha cooperación entre las familias, los orientadores laborales y los empleadores garantizan que el empleo sea sostenible y significativo.

Las sólidas alianzas con las empresas, basadas en la confianza mutua y la comunicación clara, se identificaron repetidamente como la clave del éxito. Muchas organizaciones han pasado de gestos puntuales de responsabilidad social corporativa a **colaboraciones a largo plazo** basadas en el valor empresarial y el impacto social.

Una innovación emergente es el modelo **«la financiación sigue a la persona»**, propuesto por varios entrevistados. Este enfoque permite que el apoyo financiero siga al trabajador en lugar de a la institución, lo que empodera a las personas para elegir dónde trabajar y anima a las empresas a contratar directamente en el mercado laboral abierto.

También destaca la innovación en la creación de empleo. Los **proyectos de digitalización** liderados por AESE y FUNDOWN, en los que se contrató a personas con discapacidad intelectual para escanear y archivar registros municipales, muestran cómo pueden surgir nuevos nichos de empleo cuando se combinan la inclusión, el desarrollo local y la tecnología.

Por último, entre las buenas prácticas se incluyen la **inversión en el desarrollo profesional del personal y la evaluación continua de la calidad de los programas**, no solo en cuanto al

número de inserciones, sino también a la satisfacción de los usuarios, la autonomía y el desarrollo de habilidades.

Áreas de mejora

A pesar de los avances, los entrevistados coincidieron en que hay varias áreas que requieren atención urgente:

- **Mejores datos y seguimiento:** es esencial disponer de estadísticas desglosadas por tipo de discapacidad para orientar la elaboración de políticas basadas en datos empíricos.
- **Legislación y financiación actualizadas:** el Decreto de Empleo con Apoyo de 2007 está obsoleto, y las subvenciones públicas deberían dar prioridad al empleo abierto y con apoyo frente a los modelos protegidos.
- **Una aplicación más estricta de las cuotas,** que se amplíen a las empresas más pequeñas.
- **Mejora de la educación y la formación profesional,** con un mayor énfasis en las habilidades digitales y sociales de los jóvenes con discapacidad intelectual.
- **Mayor sensibilización y cambio cultural,** animando a las familias a pasar de la protección al empoderamiento.
- **Financiación estable y a largo plazo** para garantizar la sostenibilidad y la calidad de los programas de empleo con apoyo.

Como resumió un experto en recursos humanos, el camino a seguir es conectar la inclusión con un impacto medible: **visibilidad, resultados y resultados empresariales**. Cuanto más vean las empresas la inclusión como una fuente de valor en lugar de una obligación, más sostenible será el empleo para las personas con discapacidad.:

Conclusiones

En general, los resultados ponen de relieve tanto los avances como las deficiencias persistentes en el empleo de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales en España. Si bien las sólidas organizaciones de la sociedad civil, los empleadores comprometidos y los modelos de empleo con apoyo demuestran que es posible lograr una inclusión significativa, las barreras sistémicas —la débil aplicación de la legislación, la financiación fragmentada, los prejuicios culturales y las vías de formación limitadas— siguen restringiendo el acceso a un trabajo de calidad. Las experiencias recogidas a través de las entrevistas y la encuesta revelan una clara demanda de datos más fiables, políticas actualizadas e inversión sostenida en apoyo personalizado. El fortalecimiento de la coordinación entre las instituciones públicas, los empleadores y las organizaciones de personas con discapacidad será esencial para garantizar que la inclusión se convierta en la norma y no en la excepción, y que las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual puedan participar plenamente en el mercado laboral con dignidad, autonomía y estabilidad a largo plazo.

Caso de estudio: Perspectivas de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en España

Este estudio de caso examina las experiencias laborales de las personas con síndrome de Down (SD) o discapacidad intelectual (DI) en España, basándose en la encuesta en línea realizada como parte de este proyecto de investigación. Los resultados se han extraído de las respuestas a una encuesta anónima completada en julio de 2025 por casi 200 participantes, entre los que se incluyen personas con SD/DI y/o sus familiares.

Empleo y barreras

Aproximadamente la mitad de los encuestados había buscado empleo, lo que revela un panorama mixto de oportunidades y exclusión. El obstáculo más común identificado fue la discriminación por parte de los empleadores, ya que el **45 % afirmó que las empresas son reacias a contratar a personas con discapacidad**. Otro **13 %** señaló la falta de formación, mientras que el **15 %** afirmó que no sabía cómo solicitar un puesto de trabajo. Una pequeña proporción mencionó preocupaciones familiares o cuestiones logísticas, como el transporte y el hecho de vivir lejos de las zonas urbanas.

Aunque algunos participantes ya tenían trabajo, muchos señalaron que su trayectoria laboral se había visto condicionada por la dependencia de ayuda externa y el escaso conocimiento de las prácticas de contratación inclusivas.

Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción

Una sólida red de asociaciones sustenta el acceso al trabajo de esta comunidad. **Más de tres cuartas partes** (76 %) de los encuestados que recibieron apoyo lo encontraron a través de organizaciones sin ánimo de lucro. Otros recibieron ayuda de familiares o trabajadores sociales. En el trabajo, el **42 %** recibió apoyo de sus compañeros, el **34 %** de un orientador laboral y el 16 % de su supervisor.

Estos datos ponen de relieve la importancia del apoyo estructurado y la tutoría para promover el empleo sostenible. Los encuestados que declararon haber recibido ayuda también eran más propensos a describir su experiencia laboral de forma positiva.

Inclusión y adaptación en el lugar de trabajo

Más de la mitad de los participantes empleados (54 %) afirmaron que *nada les dificultaba su trabajo*, lo que sugiere que, cuando existen condiciones inclusivas, las personas con discapacidad intelectual prosperan. Sin embargo, alrededor de **uno de cada diez** citó las actitudes negativas o la falta de apoyo adecuado como obstáculos importantes.

Varios encuestados expresaron su satisfacción con su trabajo y su compromiso a largo plazo con sus funciones, mientras que otros hicieron hincapié en la **necesidad de formación continua y oportunidades de crecimiento profesional**. La brecha digital sigue siendo un problema: solo una minoría afirmó utilizar ordenadores o Internet como parte de su trabajo.

Conocimiento de las políticas y el papel de las organizaciones

Un alentador **91 %** de los participantes conocía al menos una organización que trabajaba para mejorar el acceso al empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual. Esto refleja la fuerte presencia de servicios de defensa y apoyo sin ánimo de lucro en toda España. No obstante, muchos participantes pidieron una mayor *visibilidad de los derechos*, un *mejor acceso a la formación y políticas de contratación más proactivas* por parte de los empleadores públicos y privados.

Reflexiones generales

Los resultados revelan una comunidad motivada y capaz de trabajar, pero que sigue enfrentándose a barreras sistémicas. Los prejuicios de los empleadores y la comprensión limitada del empleo inclusivo siguen siendo retos clave. Cuando se dispone de adaptación en el lugar de trabajo y tutoría continua, la satisfacción laboral y la retención mejoran drásticamente. La dependencia de las asociaciones subraya el papel central del tercer sector a la hora de salvar las brechas dejadas por la insuficiente aplicación de las políticas o el compromiso empresarial. En España existen políticas de empleo inclusivo, pero a menudo se aplican de forma deficiente sobre el terreno. Los datos sugieren que es necesaria una coordinación más cohesionada entre los empleadores, las instituciones de formación y las organizaciones de discapacidad para traducir los derechos legales en oportunidades laborales tangibles

1. Análisis comparativo

Este capítulo sintetiza los resultados de la investigación realizada en Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España, examinando las similitudes y diferencias entre países en el empleo de personas con síndrome de Down (SD) y discapacidad intelectual (DI). Aunque cada país opera en contextos históricos, legislativos e institucionales distintos, los datos comparativos revelan retos recurrentes y una lucha común por traducir los principios de inclusión en prácticas sostenibles. Al mismo tiempo, los prometedores ejemplos de innovación impulsados por ONG, empresas sociales y empleadores con visión de futuro demuestran que la inclusión es factible y beneficiosa cuando se cuenta con el apoyo adecuado.

5.1 Barreras estructurales y culturales comunes

En los cinco países, las personas con SD/DI siguen enfrentándose a múltiples barreras que se entrecruzan y que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. **Estas barreras operan en tres niveles interconectados: actitudes culturales, sistemas institucionales y aplicación práctica.**

Las barreras culturales y actitudinales siguen siendo las más generalizadas. A pesar de los cambios graduales hacia perspectivas basadas en los derechos, persisten los prejuicios sociales y las bajas expectativas. En Croacia y Grecia, los entrevistados describieron una persistente «mentalidad caritativa», en la que el empleo de personas con discapacidad se considera un acto de benevolencia más que un ejercicio de la igualdad de derechos. En Malta, los empleadores suelen apoyar la inclusión de forma retórica, pero en la práctica se muestran reacios a ajustar las funciones o las condiciones laborales. Las conclusiones de Rumanía revelaron que algunas empresas prefieren pagar la multa legal antes que contratar a una persona con discapacidad, mientras que en España la sobreprotección familiar y las bajas expectativas siguen limitando la autonomía y la progresión profesional.

Estas actitudes se ven reforzadas por los **desincentivos estructurales** incorporados en los sistemas de bienestar y empleo. En Croacia, Grecia y Rumanía, las personas corren el riesgo de perder las prestaciones por discapacidad si acceden a un empleo remunerado, lo que lleva a muchas familias a dar prioridad a la seguridad financiera sobre la inclusión. Se han observado tensiones similares en Malta y España, donde los sistemas de prestaciones no se han armonizado plenamente con las medidas activas del mercado laboral. **Este desajuste entre la**

política de bienestar social y la política de empleo penaliza efectivamente la participación y mantiene la dependencia.

A nivel institucional, todos los países muestran una **gobernanza fragmentada y una gran complejidad burocrática**. Si bien **existen leyes que promueven las cuotas de empleo o la lucha contra la discriminación**, como la Ley de Croacia sobre la rehabilitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, la Ley 2643/1998 de Grecia, las cuotas de empleo para personas con discapacidad de Malta y Rumanía y la Ley General de Discapacidad de España, **su aplicación es inconsistente y, a menudo, superficial**. Los encuestados de todos los países describieron los marcos jurídicos como «declarativos», centrados en el cumplimiento más que en el empoderamiento. Los procedimientos administrativos son engorrosos y la coordinación entre los ministerios, los servicios de empleo y las ONG sigue siendo limitada.

Otro reto común es la **naturaleza cortoplacista de los programas que sustentan los servicios de apoyo**. Los programas de orientación laboral, adaptación al lugar de trabajo y transición suelen estar vinculados a iniciativas temporales financiadas por la UE, lo que crea vacíos una vez que finaliza la financiación. Esta discontinuidad socava los resultados a largo plazo, dejando que las ONG y las familias llenen los vacíos sistémicos mediante el apoyo voluntario o informal.

5.2 Key Facilitators and Emerging Enablers

A pesar de estos retos persistentes, el análisis comparativo destaca varios **facilitadores comunes** de la inclusión que demuestran un progreso tangible.

Las ONG, las asociaciones de padres y las empresas sociales desempeñan un papel fundamental en el impulso de la innovación en todos los países. Organizaciones como Humana Nova en Croacia, Myrtillo Café y axiZO IKE en Grecia, la Fundación Lino Spiteri en Malta, Motivation Rumanía y Down Plus Bucarest en Rumanía, y AURA Fundació y FUNDOWN en España son ejemplos de enfoques impulsados por la comunidad que combinan la formación profesional, la búsqueda de empleo y la tutoría continua. Estas entidades suelen actuar como intermediarias entre las personas con discapacidad, los empleadores y las autoridades públicas, poniendo en práctica de manera eficaz el concepto de empleo con apoyo en ausencia de estructuras estatales.

La participación de los empleadores y el cambio cultural también se están convirtiendo en factores decisivos. Los entrevistados en todos los contextos destacaron que los empleadores que tienen experiencia directa en el trabajo con personas con SD/DI suelen experimentar un profundo cambio de percepción. En Croacia y España, empleadores inclusivos como Coca-Cola, DM y AURA Fundació informaron de una mejora en la moral y la productividad en el lugar de trabajo. En Grecia y Malta, empresas como COCOMAT y Farsons sirven de modelo de cultura corporativa inclusiva, mientras que las ONG rumanas han documentado transformaciones similares entre las pequeñas empresas que colaboran con empresas sociales. Estos casos demuestran que la visibilidad y la experiencia son los antídotos más poderosos contra el estigma.

Los **modelos de empleo con apoyo** representan otro facilitador fundamental. Cuando se aplican con orientación profesional, adaptación del puesto de trabajo y familiarización gradual, estos modelos producen mayores tasas de retención y mayor satisfacción laboral. La Fundación Lino Spiteri de Malta ha institucionalizado este enfoque a través del modelo de cinco etapas de

EUSE, mientras que la AESE y FUNDOWN de España han profesionalizado la formación de los orientadores laborales. Por el contrario, Croacia, Grecia y Rumanía se basan principalmente en proyectos piloto dirigidos por ONG, lo que pone de relieve la necesidad de un reconocimiento formal y de financiación estatal de estos servicios.

Por último, la **educación y la competencia digital** están emergiendo como nuevos ámbitos de inclusión. Varias partes interesadas, especialmente en Grecia, Malta y España, señalaron la creciente importancia de las competencias digitales y la formación accesible en línea. Sin embargo, sin intervenciones específicas, la transformación digital corre el riesgo de agravar la exclusión de las personas con discapacidad intelectual.

6.3 Divergencias en la madurez de las políticas y el desarrollo de los sistemas de apoyo

Aunque los cinco países comparten muchas características estructurales, sus **niveles de madurez sistémica varían considerablemente**.

- **España** destaca como el contexto más desarrollado, con una legislación exhaustiva, organizaciones de empleo asistido bien establecidas y una importante inversión pública. Sin embargo, el predominio del empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo sigue absorbiendo la mayor parte de los recursos, lo que limita la transición al mercado laboral abierto.
- **Malta** ha logrado avances sustanciales mediante la aplicación de su sistema de cuotas y la institucionalización del empleo con apoyo a través de la Fundación Lino Spiteri. Sin embargo, persisten los retos en materia de progresión profesional, igualdad salarial y sostenibilidad a largo plazo.
- **Croacia y Grecia** muestran patrones similares: ambas cuentan con una sociedad civil activa y una creciente sensibilización de los empleadores, pero siguen viéndose obstaculizadas por la rigidez burocrática, la gobernanza fragmentada y la financiación de proyectos a corto plazo.
- **Rumanía**, aunque muestra iniciativas alentadoras lideradas por ONG, sigue siendo el contexto menos desarrollado. La débil aplicación de las políticas, la escasa financiación y la mínima participación del Estado dan lugar a oportunidades limitadas para las personas con SD/DI, la mayoría de las cuales permanecen en entornos protegidos o informales.

Estas variaciones reflejan diferencias más amplias en la voluntad política, la asignación de recursos y la evolución histórica de los derechos de las personas con discapacidad en cada contexto nacional.

5.4 Comparativa de temas y lecciones aprendidas

Fruto del análisis comparativo entre los países, se desprenden varios temas transversales:

1. **De la protección al empoderamiento:** Los cinco países se encuentran en transición de modelos basados en la caridad hacia enfoques basados en los derechos y centrados en la persona. Sin embargo, el ritmo de este cambio cultural varía, y los sistemas de

bienestar social a menudo siguen reforzando la dependencia en lugar del empoderamiento.

2. **Importancia de la continuidad:** La inclusión sostenible depende del apoyo continuo, no de colocaciones puntuales. La ausencia de orientación laboral y seguimiento a largo plazo sigue siendo una de las debilidades más recurrentes en todos los contextos.
3. **Colaboración interseccional:** La inclusión exitosa se produce cuando los organismos gubernamentales, los empleadores, las ONG y las familias colaboran de manera eficaz. Las «islas de buenas prácticas» identificadas en cada país demuestran lo que es posible cuando las asociaciones son coherentes y cuentan con la financiación adecuada.
4. **Papel de los empleadores:** La inclusión prospera cuando los empleadores se convierten en partes interesadas activas en lugar de receptores pasivos de las políticas. Las campañas de sensibilización, la formación empresarial y las redes de empleadores entre pares son herramientas esenciales para ampliar las buenas prácticas.
5. **Lagunas en los datos y la evaluación:** en todos los países estudiados se carece de datos fiables y desglosados sobre los resultados laborales de las personas con SD/DI. Sin esos datos, el seguimiento de las políticas, la asignación de fondos y la evaluación del impacto siguen siendo deficientes.

5.5 Conclusiones

En conjunto, los resultados comparativos indican que los avances de Europa hacia el empleo inclusivo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual siguen siendo parciales y desiguales. En Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España persisten obstáculos similares —estigma, fragmentación institucional y sistemas de apoyo frágiles—, pero también existe un reconocimiento compartido del potencial transformador de la inclusión. Cuando la cooperación entre las instituciones estatales, los empleadores y la sociedad civil es sólida, las personas con discapacidad prosperan como valiosos colaboradores en diversos lugares de trabajo.

La lección general es clara: la inclusión no se logra solo con la legislación, sino con una inversión sostenida en las personas, las asociaciones y la práctica. Al pasar de enfoques fragmentados y basados en proyectos a marcos nacionales coherentes, los países europeos pueden transformar los éxitos aislados en sistemas duraderos de igualdad, garantizando que el empleo no sea una excepción, sino un derecho garantizado para todos.

6. Conclusiones and recomendaciones

6.1 Conclusiones

Los resultados de este estudio revelan que, si bien se han logrado avances en materia de empleo inclusivo para las personas con síndrome de Down (SD) y discapacidad intelectual (DI) en toda Europa, el camino hacia la plena igualdad sigue siendo incompleto y desigual. Los cinco países examinados —Croacia, Grecia, Malta, Rumanía y España— comparten la aspiración común de promover enfoques basados en los derechos y centrados en la persona, pero siguen enfrentándose a barreras sistémicas, culturales e institucionales que obstaculizan la plena aplicación del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD).

En todos los contextos, el estigma y las bajas expectativas persisten como los obstáculos más duraderos. A pesar de los marcos políticos que promueven formalmente la igualdad, muchas prácticas siguen reflejando una mentalidad de «caridad» en lugar de una de empoderamiento e igualdad de oportunidades. La persistencia de sistemas de prestaciones que penalizan el empleo refuerza la dependencia y desalienta la participación en el mercado laboral abierto.

A nivel institucional, la fragmentación y el cortoplacismo siguen siendo debilidades importantes. El empleo con apoyo se aplica con demasiada frecuencia a través de iniciativas basadas en proyectos, en lugar de integrarse como un servicio nacional sostenible. Las ONG y las empresas sociales siguen salvando la brecha entre la política y la práctica, pero sin un reconocimiento estructural y una financiación estable, sus esfuerzos no pueden alcanzar una escala sistémica.

No obstante, la investigación destaca pruebas claras del potencial transformador. Las iniciativas exitosas demuestran que el empleo inclusivo es factible y beneficioso cuando se apoya en asociaciones coordinadas, orientación profesional y la participación de los empleadores.

Además, la aparición de la digitalización ofrece tanto oportunidades como riesgos. La tecnología puede empoderar a las personas con SD/DI para que participen más plenamente en los lugares de trabajo modernos, pero sin un apoyo específico y herramientas accesibles, la transformación digital corre el riesgo de exacerbar la exclusión. Por lo tanto, la inclusión digital debe tratarse como una dimensión fundamental del empleo con apoyo.

En última instancia, el estudio subraya que la inclusión no se logra solo con la legislación, sino con una inversión continua en las personas, las asociaciones y la práctica. Es esencial pasar de proyectos piloto fragmentados a marcos nacionales coherentes para que el empleo inclusivo se convierta en la norma y no en la excepción.

6.2 Recomendaciones

A. Política y gobernanza

Institucionalizar el empleo con apoyo: Incorporar el empleo con apoyo en los marcos nacionales de política social y de empleo, estableciendo normas claras, sistemas de certificación para los orientadores laborales y mecanismos de financiación sostenibles.

Reformar los sistemas de prestaciones e incentivos: Armonizar las políticas de bienestar y empleo para eliminar los desincentivos económicos al trabajo, permitiendo a las personas conservar parte de las prestaciones mientras obtienen ingresos.

Mejorar la coordinación interministerial: crear estructuras de coordinación formales entre los ministerios responsables de trabajo, educación y asuntos sociales para armonizar las políticas de transición y la prestación de servicios.

Reforzar la recopilación y evaluación de datos: introducir la recopilación sistemática de datos desglosados por tipo de discapacidad, género y situación laboral para fundamentar la elaboración de políticas basadas en datos empíricos y supervisar los progresos.

B. Práctica y prestación de servicios

Garantizar la continuidad del apoyo: Garantizar el acceso a largo plazo a la orientación laboral y la asistencia en el lugar de trabajo más allá de la colocación inicial, reconociendo que la inclusión es un proceso, no un acontecimiento puntual.

Ampliar y profesionalizar los proveedores de empleo social: Desarrollar la capacidad de las ONG, las empresas sociales y los servicios públicos de empleo para ofrecer programas de empleo social de calidad y estandarizados.

Adoptar el modelo «la financiación sigue a la persona»: asignar los recursos directamente a las personas en lugar de a las instituciones, empoderando a las personas con SD/DI para que elijan dónde y cómo reciben el apoyo al empleo.

Fomentar las asociaciones con los empleadores: desarrollar redes de empleadores y plataformas de aprendizaje entre pares para compartir buenas prácticas, reducir el estigma e integrar la inclusión en la cultura empresarial.

C. Educación y desarrollo de competencias

Fortalecer la transición de la escuela al trabajo: introducir programas de formación profesional y experiencia laboral en la educación secundaria y postsecundaria, adaptados a las capacidades e intereses de las personas con SD/DI.

Promover la inclusión digital: integrar la alfabetización digital en los programas de empleo social, garantizando el acceso a tecnologías de asistencia y la formación en herramientas digitales accesibles.

Formar a los profesionales y las familias: proporcionar formación continua sobre discapacidad a los educadores, psicólogos y empleadores, al tiempo que se empodera a las familias para que actúen como facilitadoras en lugar de protectoras.

D. Sensibilización y cambio cultural

Promover campañas de sensibilización basadas en los derechos: sustituir los discursos orientados a la caridad por campañas de visibilidad que destaque las habilidades, los logros y las contribuciones económicas de las personas con SD/DI.

Reconocer a los empleadores inclusivos: Establecer premios y certificaciones públicos para las organizaciones que demuestren liderazgo en el empleo de personas con discapacidad, fomentando la replicación de buenas prácticas.

Fomentar la coproducción: Involucrar a las personas con SD/DI en el diseño y la evaluación de las políticas y los servicios de empleo, garantizando que su experiencia vivida influya en la toma de decisiones.

6.3 Orientaciones futuras

Para consolidar los avances, las autoridades europeas y nacionales deben avanzar hacia una estrategia europea coordinada sobre el empleo con apoyo para las personas con discapacidad intelectual. Esta estrategia debe promover normas profesionales comunes, el aprendizaje entre países y la integración de la innovación digital como herramienta para la inclusión.

La inclusión sostenible requiere un doble enfoque: reforma estructural y transformación cultural. Solo mediante la inversión a largo plazo, la gobernanza inclusiva y la responsabilidad colectiva puede Europa garantizar que el empleo se convierta en un derecho y una realidad auténticos para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual.

Anexos

Anexo I – Lista de expertos consultados

Nº.	País	Ciudad	Categoría	Área de especialidad	Cargo del entrevistado	Fecha de la entrevista
1	Croacia		Decisor público	Discapacidad	Director adjunto	03.10.2025
2	Croacia		Decisor público	Discapacidad	Defensor del Pueblo	05.11.2025
3	Croacia		Empleado (Cooperativa social)	Empleo de personas con discapacidad intelectual	Jefe de Recursos Humanos	16.05.2025
4	Croacia	Zagreb	Academia	Educación y rehabilitación	Profesor	22.10.2025
5	Croacia	Rijeka	ONG	Síndrome de Down	Presidente	25.06.2025
6	Croacia	Zadar	ONG	Síndrome de Down	Presidente	27.06.2025
7	Croacia	Zagreb	ONG	Síndrome de Down	Educador social	24.06.2025
8	Grecia		Decisor público	Discapacidad	Miembro de la Junta	23.10.2025
9	Grecia	Komotini	Empleado	Contabilidad	Presidente	12.10.2025
10	Grecia	Komotini	Empleado	Industria alimentaria	Gerente	01.07.2025
11	Grecia	Thessaloniki	Academia		Profesor	27.08.2025
12	Grecia	Komotini	Academia		Profesor Adjunto	31.07.2025
13	Grecia	Alexandroupoli	Academia	Vocational rehabilitation (Discapacidad)	Investigador Postdoctoral	18.08.2025
14	Grecia	Thessaloniki	Academia		Profesor	20.08.2025
15	Grecia	Komotini	ONG	Discapacidad intelectual	Director	01.07.2025
16	Grecia	Thessaloniki	ONG	Síndrome de Down	Director	18.10.2025
17	Malta	/	Entidad gubernamental	Discapacidad	Comisionado	04.07.2025
18	Malta	/	Decisor público	Discapacidad	Director adjunto	03.07.2025

19	Malta	/	Proveedor de servicios	Empleo de personas con discapacidad	Presidente	19.06.2025
20	Malta	/	Empleado	Servicios postales	Jefe de Recursos Humanos	11.07.2025
21	Malta	/	Empleado	Industria alimentaria	Jefe de Recursos Humanos	04.07.2025
22	Malta	/	Academia	Intellectual Discapacidad	Profesor	16.06.2025
23	Malta	/	Academia	Discapacidad	Profesor	18.06.2025
24	Malta	/	ONG	Mental health	Jefe de operaciones	04.07.2025
25	Malta	/	ONG	Síndrome de Down	Presidente	19.06.2025
26	Malta	/	ONG	Autismo	Jefe de Relaciones Públicas	01.07.2025
27	Malta	/	ONG	Discapacidad	Presidente	07.07.2025
28	Rumanía	Bucarest	Decisor público	Servicios sociales	Subdirector General	20.06.2025
29	Rumanía	Bucarest	Decisor público	Proyectos europeos	Director de Comunicación y Cooperación Internacional	25.05.2025
30	Rumanía	Bucarest	Proveedor de servicios	Empleo de personas con discapacidad	Co-fundador	20.06.2025
31	Rumanía	Bucarest	Proveedor de servicios	Personas con discapacidad motora	Coordinador del Programa de Inserción Laboral de PCD	03.07.2025
32	Rumanía	Bucarest	ONG	Síndrome de Down	Presidente	19.09.2025
33	Rumanía	Bucarest	ONG	Discapacidad	Presidente	23.07.2025
34	Rumanía		Academia	Educación y empleo	Académico independiente	04.06.2025
35	España	Estatal	Entidad gubernamental	Empleo	Jefe de Programas de Empleo	12.09.2025
36	España	Estatal	Sector empresarial	Gestión y Desarrollo de personas (RRHH)	Presidente	02.10.2025
37	España	Cataluña	Academia	Discapacidad, empleo e innovación social	Jefe de departamento	30.09.2025
38	España	Región de Murcia	ONG	Síndrome de Down	General Manager	24.09.2025
39	España		ONG	Empleo con apoyo	Presidente	29.09.2025
40	España		ONG	Empleo con apoyo	Presidente	17.09.2025

Anexo II – Cuestionarios de entrevista

Cuestionario para académicos

Consentimiento

Gracias por aceptar participar en esta entrevista. La información recopilada hoy se utilizará únicamente para los fines de esta investigación que forma parte del proyecto **Lead Your Way: Fomentando el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a través del empoderamiento digital**. El proyecto – financiado por Erasmus+ – está liderado por **Down España – Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down**.

Los datos recopilados serán anonimizados y nunca compartiremos ningún dato personal que nos proporcione sin su permiso. Podríamos utilizar parte de la información que comparta hoy en el informe final de revisión e incluir citas anónimas de su entrevista, pero siempre nos aseguraremos de que la información no pueda vincularse con usted.

Su participación es voluntaria. La entrevista tendrá una duración aproximada de **45 minutos a 1 hora**. No es necesario que responda a todas las preguntas que le hagamos, y usted es libre de decidir si se siente cómodo o no hablando con nosotros; puede interrumpir esta conversación en cualquier momento. Si está de acuerdo, nos gustaría grabar esta conversación para garantizar la precisión de la transcripción. Estas grabaciones se mantendrán estrictamente confidenciales y nunca compartiremos su nombre ni su información de contacto con nadie, ni permitiremos que alguien ajeno al equipo de investigación escuche la grabación.

¿Tiene alguna pregunta para nosotros?

El/la participante ha dado su consentimiento para ser entrevistado/a: Sí No

El/la participante ha dado su consentimiento para ser grabado/a: Sí No

Datos de contacto

Entrevistado	
Nombre	
Género	
[Email / Phone Number]	
Organización	
Cargo	
Entrevistador	
Fecha:	
Lugar	
Entrevistador	
Hora de inicio de la entrevista	
Hora de finalización de la entrevista	
Idioma	

Cuestionario

Contexto

1. ¿Podría, por favor, ofrecer una visión general de su experiencia y/o conocimientos en relación con:
 - las políticas de empleo o la inclusión de la discapacidad
 - las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en el entorno laboral?

Percepciones y actitudes generales

2. ¿Cuáles son las actitudes sociales predominantes hacia la contratación de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su país?
3. ¿Ha observado cambios en estas actitudes a lo largo del tiempo?
4. ¿Qué papel cree que desempeña la cultura en la configuración de las oportunidades de empleo para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?

Marco legal y de políticas públicas

5. ¿Qué leyes o políticas existen en su país para apoyar el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
 - 5.1 ¿Qué grado de eficacia tienen estas políticas en la práctica?
6. ¿Existen barreras legales que dificulten el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
7. ¿Qué mejoras recomendaría para las políticas actuales?

Oportunidades y desafíos en el empleo

8. ¿Qué sectores o industrias en su país están más abiertos a contratar a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
9. ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan los empleadores a la hora de contratar y mantener a estos trabajadores?
10. ¿Cómo influyen las adaptaciones del puesto de trabajo en el proceso de contratación?
11. ¿Puede compartir casos de éxito o buenas prácticas relevantes?

Papel de los empleadores y las organizaciones

12. ¿Cómo perciben las empresas los beneficios de emplear a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
13. ¿Qué incentivos (financieros, sociales, éticos) animan a las empresas a contratar a estas personas?
14. ¿Qué tipo de formación y apoyos suelen ofrecer los empleadores?

Papel de la educación y la formación profesional

15. ¿Qué papel desempeñan los centros educativos y de formación profesional en la preparación para el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
16. ¿Existen programas eficaces de transición de la educación al empleo?
17. ¿Qué competencias y habilidades son más valoradas para el acceso al empleo?

Apoyo del gobierno y de las ONG

18. ¿Qué papel desempeña el gobierno en la promoción del empleo inclusivo?
19. ¿Existen ONG u organizaciones de personas con discapacidad (OPD) que apoyen activamente iniciativas de empleo para personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
20. ¿Qué apoyos adicionales podrían ofrecer estas organizaciones?

Líneas de futuro y recomendaciones

21. ¿Qué estrategias podrían implementarse para mejorar las tasas de empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
22. ¿Cómo puede la investigación académica contribuir a cambios en las políticas y a mejores resultados en el empleo?
23. ¿Cuáles son las áreas clave que requieren más investigación en este ámbito?

Conclusión

24. ¿Hay alguna otra persona con la que considere que deberíamos hablar?

Cuestionario para decisores públicos

Tendencias del mercado laboral

1. ¿Cuáles es el número estimado de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual empleadas en su país?
2. En qué tipos de empleo están principalmente ocupadas las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual (empleo protegido frente a empleo ordinario)?
3. ¿Qué sectores o industrias emplean en mayor medida a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
4. ¿Cuál es la duración habitual de los contratos (temporales, indefinidos, a tiempo parcial, a tiempo completo)?
5. ¿Qué oportunidades de desarrollo y promoción profesional existen para las personas empleadas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
6. ¿Cómo describiría las condiciones laborales de estas personas (salario, prestaciones, estabilidad laboral, etc.)?
7. ¿Cuál es el nivel de competencia o alfabetización digital que presentan las personas empleadas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
8. ¿Existen iniciativas específicas destinadas a mejorar sus competencias digitales?

Barreras y apoyos en el empleo

9. ¿Cuáles son las principales barreras que impiden a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual acceder o mantenerse en el mercado laboral?
10. ¿Cómo perciben, en general, los empleadores la contratación de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
11. ¿Existe suficiente accesibilidad y se realizan ajustes razonables para que las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual puedan acceder y mantenerse en el empleo? ¿Puede aportar algunos ejemplos?
12. ¿La legislación vigente en su país, en caso de existir, es suficiente para garantizar que las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual accedan y se mantengan en el empleo?
 - 12.1 En caso negativo, ¿qué aspectos podrían mejorarse?
13. ¿Existen incentivos públicos para que los empleadores contraten a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual (por ejemplo, subvenciones salariales, beneficios fiscales)?
 - 13.1 En caso afirmativo, ¿son efectivos? ¿De qué manera?
 - 13.2 En caso negativo, ¿por qué?
14. ¿Qué otros tipos de apoyo ofrece el gobierno —a los empleadores u otras organizaciones— para favorecer el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario?

Preguntas de cierre

15. ¿Qué cambios normativos o de políticas públicas serían necesarios, en su caso, para mejorar la inclusión en el mercado laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
16. ¿Qué investigaciones adicionales o esfuerzos de recogida de datos considera necesarios en este ámbito?
17. ¿Qué colaboraciones o alianzas podrían mejorar las oportunidades de empleo para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
18. ¿Hay alguna otra persona o entidad con la que nos recomendaría hablar?

Cuestionario para empleadores

Visión general sobre el empleo

2. ¿Puede describir su organización y el papel que desempeña en la provisión de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, en particular para personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
3. ¿Qué tipos de empleo ofrece habitualmente su organización a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
 - 2.1 ¿Trabajan en empleo protegido o en empleo ordinario?
 - 2.2 En caso de que trabajen en empleo ordinario, ¿reciben servicios de empleo con apoyo?
 - 2.3 ¿Qué factores influyen en el tipo de empleo que se les ofrece?
4. En su organización, ¿en qué sectores o departamentos trabajan con mayor frecuencia las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
 - 3.1 ¿Existen tendencias o áreas comunes en las que observe que tienen mayor éxito?
5. ¿Cuál es el rango de edad habitual de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual que trabajan en su empresa?
 - 4.1 ¿Influye la edad en el tipo de trabajo o en los puestos a los que pueden acceder?

Experiencia en la contratación de personas con discapacidad

5. ¿Cuál es la duración habitual de los contratos de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual empleadas en su organización?
 - 5.1 ¿Se les ofrecen contratos indefinidos, temporales o a tiempo parcial?
 - 5.2 ¿Cómo se decide el tipo de contrato (por ejemplo, en función de las necesidades individuales o de las políticas de la empresa)?
6. ¿Qué nivel de experiencia laboral previa suelen tener las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual antes de incorporarse a su organización?
 - 6.1 ¿Suelen permanecer en el mismo puesto durante largos períodos o existe movilidad hacia otros roles?
7. ¿Qué factores influyen en el tiempo que las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual permanecen en sus puestos de trabajo?

Educación y desarrollo profesional

8. ¿Cuál es el nivel educativo habitual de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual empleadas en su organización?
 - 8.1 ¿Cómo influye este nivel educativo en el tipo de trabajo para el que son contratadas?
 9. ¿Ofrece su organización formación específica, talleres u otros apoyos a las personas empleadas con síndrome de Down y discapacidad intelectual para el desarrollo de sus competencias?
 - 9.1 ¿Cómo evalúan la eficacia de estos programas?
 10. ¿Existen oportunidades de promoción o desarrollo profesional para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?
 - 10.1 ¿Pueden progresar dentro de la empresa o suelen ocupar puestos más estáticos?
 11. ¿Cuáles son las principales barreras para el desarrollo profesional de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?
 - 11.1 ¿Cómo se abordan o superan estas barreras?

Condiciones laborales y apoyos

12. ¿Cómo describiría las condiciones generales de trabajo (por ejemplo, entorno laboral, horarios, tareas) de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?
 - 12.1 ¿Se realizan adaptaciones específicas para garantizar que estas personas puedan desempeñar su trabajo de forma eficaz?
13. ¿Qué tipos de apoyos o ajustes se ofrecen habitualmente en el puesto de trabajo a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual (por ejemplo, empleo con apoyo, mentoría, tecnología de apoyo o adaptaciones del espacio físico)?
14. ¿Cómo gestiona su organización los retos específicos relacionados con las condiciones del puesto o el entorno laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
15. ¿Qué importancia tiene la competencia digital para los puestos que ocupan las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?
 - 15.1 ¿Qué nivel de habilidades digitales se requiere en la mayoría de los puestos y cómo apoyan a quienes necesitan mejorar su competencia digital?

Barreras al empleo y apoyos

16. ¿Cuáles son las barreras más habituales para el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización (por ejemplo, relacionadas con actitudes, requisitos del puesto, entorno físico u otros factores)?
17. ¿Cómo se abordan las necesidades específicas de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en los procesos de selección y contratación?

- 17.1 ¿Se realizan adaptaciones o ajustes durante las entrevistas, las evaluaciones o la incorporación al puesto? ¿Se aplica el job carving?
18. ¿Qué tipos de apoyos en el puesto de trabajo se ofrecen habitualmente a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?
- 18.1 ¿Cómo se evalúa la necesidad de estos apoyos y se garantiza su eficacia?
19. ¿Puede compartir ejemplos de sistemas de apoyo o adaptaciones que hayan contribuido al éxito laboral de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización?

Papel de las organizaciones de apoyo y la sociedad civil

20. ¿Colabora su organización con entidades u organizaciones de personas con discapacidad que trabajan con personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
- 20.1 En caso afirmativo, ¿qué tipo de apoyo prestan tanto a su organización como a las personas empleadas?
21. ¿De qué manera estas organizaciones han contribuido a mejorar la experiencia laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su empresa?
22. ¿Cree que este tipo de organizaciones ayudan a cambiar las actitudes de los empleadores y a fomentar un entorno laboral más inclusivo?
- 22.1 ¿Qué papel desempeñan en la sensibilización sobre el valor que las personas con discapacidad intelectual aportan al entorno laboral?

Actitudes y sensibilización de los empleadores

23. ¿Cómo describiría las actitudes generales de los empleadores o responsables de equipo en su organización hacia las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
24. ¿Observa la existencia de estereotipos, ideas erróneas u otras actitudes negativas hacia estas personas en el entorno laboral?
25. ¿Qué acciones ha llevado a cabo su organización para abordar posibles sesgos o actitudes negativas hacia la contratación de personas con discapacidad intelectual?
26. ¿Cómo promueve su organización la inclusión y la diversidad, especialmente en relación con las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
- 26.1 ¿Se han implementado programas de formación específicos, campañas o acciones de sensibilización?

Preguntas de cierre

27. ¿Cuáles han sido las experiencias más gratificantes para su organización al emplear a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
- 27.1 ¿Cómo han contribuido estas personas a su equipo o a su entorno de trabajo?

28. ¿Qué medidas considera que podrían adoptar otros empleadores para mejorar las oportunidades y experiencias laborales de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
29. ¿Qué cambios recomendaría en políticas, prácticas o apoyos para mejorar las condiciones de empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en su organización o en su país o región?
30. ¿Tiene alguna reflexión adicional o recomendación para mejorar la participación global en el mercado laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?

Cuestionario para ONGs y entidades sociales de discapacidad

Introducción

1. ¿Cuál es la misión de la organización y cuáles son sus principales objetivos?
2. ¿Cuál es su función dentro de la organización?
3. ¿Cómo apoya su organización a las personas con síndrome de Down (SD) y discapacidad intelectual (DI) en relación con el empleo?

Participación en el mercado laboral de personas con SD/DI

4. ¿Qué tendencias observa en relación con el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
 - 4.1 ¿Está aumentando o disminuyendo? ¿Por qué?
5. ¿percibe una preferencia por determinados tipos de empleo (por ejemplo, empleo protegido frente a empleo ordinario)?
 - 5.1 ¿Cuáles son las razones de estas preferencias?
6. ¿Qué tipos de contratos se ofrecen habitualmente a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual (por ejemplo, indefinidos, temporales, a tiempo parcial, prácticas)?
7. ¿En qué sectores o industrias trabajan con mayor frecuencia las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
8. ¿A qué edad media comienzan a trabajar normalmente las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
9. ¿Qué nivel educativo tienen la mayoría de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual antes de incorporarse al mercado laboral?
 - 9.1 ¿Existen programas de formación profesional o itinerarios formativos ofrecidos por su organización?
10. ¿Qué oportunidades de desarrollo o promoción profesional existen para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
11. ¿Cómo describiría el nivel de competencia o alfabetización digital de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual que trabajan?
 - 11.1 ¿Qué sería necesario para mejorar su nivel de competencia digital? ¿Por qué?
12. ¿Conoce ejemplos de buenas prácticas de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual empleadas en el mercado laboral ordinario que hayan podido desarrollarse profesionalmente?

Barreras y apoyos en el empleo

13. ¿Cuáles son las principales barreras (por ejemplo, falta de legislación adecuada, ausencia de infraestructuras accesibles, reticencias de los empleadores) a las que se enfrentan las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual para acceder al empleo? ¿Por qué?

14. ¿Qué tipos de apoyos en el puesto de trabajo (por ejemplo, empleo con apoyo, horarios flexibles, ajustes razonables, mentores) suelen ofrecer los empleadores a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual? ¿Son suficientes?
15. ¿Cómo ayudan las organizaciones de discapacidad y las ONG a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a acceder y mantenerse en el empleo?
 - 15.1 ¿Qué servicios específicos o programas de apoyo ofrece su organización, en su caso?

Empleo con Apoyo (ECA)

16. ¿Cuántas organizaciones de su país trabajan actualmente bajo el modelo de Empleo con Apoyo?
17. ¿Existen políticas nacionales o legislación específica que regulen y promuevan el Empleo con Apoyo? En caso afirmativo, ¿podría describirlas?
18. ¿En qué medida los empleadores de su país conocen y comprenden el concepto y la metodología del Empleo con Apoyo?
19. ¿Cuáles son los principales beneficios del Empleo con Apoyo para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en términos de inclusión laboral, mantenimiento del empleo y desarrollo profesional?
20. Según su experiencia, ¿cómo ha influido el Empleo con Apoyo en los resultados profesionales a largo plazo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
21. ¿Qué recursos, apoyos o alianzas considera clave para el éxito de los programas de Empleo con Apoyo?

Retos y recomendaciones

22. ¿Cuáles son los principales retos para aumentar las tasas de empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
23. ¿Qué estrategias o políticas podrían mejorar los resultados de empleo para las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual? ¿Recomendaría algún cambio concreto para aumentar su inclusión en el mercado laboral ordinario?

Preguntas de cierre

24. ¿Tiene alguna reflexión final o aportación que desee compartir sobre el empleo de las personas con síndrome de Down o discapacidad intelectual?
25. ¿Hay alguna otra persona o entidad con la que considere que debería hablar?

Cuestionario para prestadores de servicios de empleo con apoyo

Introducción y contexto

1. ¿Podría presentarse y explicar cuál es su función dentro de la organización?
Por favor, cuéntenos sobre su organización y qué tipo de servicios de Empleo con Apoyo presta.
2. ¿Existen otras organizaciones que ofrezcan servicios de Empleo con Apoyo en su región o país? En caso afirmativo, ¿colaboran con ellas? ¿De qué manera?
3. ¿Los servicios de Empleo con Apoyo en su país están regulados por alguna legislación?
En caso afirmativo, ¿cuál o cuáles?
3.1 ¿Considera que esta legislación es eficaz? ¿Por qué?

Descripción de los servicios de la entidad

4. ¿Qué tipos de servicios de Empleo con Apoyo ofrece su organización (por ejemplo, job coaching, intermediación laboral, formación)?
5. ¿Qué modelo de Empleo con Apoyo utiliza su organización para prestar estos servicios (por ejemplo, el proceso de cinco fases de EUSE), en caso de aplicar alguno?
6. ¿Cuál es la población principal a la que atienden (por ejemplo, rango de edad, tipos de discapacidad)?
7. ¿A cuántas personas apoyan actualmente en su proceso de inserción y mantenimiento en el empleo?

Servicios de empleo

8. ¿Cuál es su enfoque para la preparación para el empleo, la inserción laboral y el desarrollo profesional de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
9. ¿Cómo evalúan las habilidades y los intereses de las personas que buscan empleo (con especial atención a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual)?
10. ¿Cómo apoyan a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual una vez que acceden a un empleo (por ejemplo, apoyo continuado, adaptaciones en el puesto de trabajo, promoción profesional)?
11. ¿Con qué tipo de empleadores colaboran para la inserción laboral y cómo se establecen y mantienen estas colaboraciones?

Formación y desarrollo

12. ¿Qué programas de formación ofrecen para preparar a las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual para el empleo?

13. ¿Cómo garantizan que la formación que ofrecen esté alineada con las necesidades actuales del mercado laboral?
14. ¿Ofrecen formación en competencias transversales (*soft skills*)? En caso afirmativo, ¿qué contenidos incluye?

Resultados y evaluación

18. ¿Cómo miden el éxito de sus servicios de Empleo con Apoyo?
19. ¿Qué porcentaje de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a las que apoyan logra acceder y mantenerse en el empleo?
20. ¿Puede compartir ejemplos de historias de éxito o testimonios de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a las que hayan apoyado?
21. ¿Cómo recogen la opinión y el feedback de las personas a las que apoyan sobre los servicios que reciben?
22. ¿Qué medidas adoptan para mejorar de forma continua sus servicios?

Retos y apoyos

23. ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan al prestar servicios de Empleo con Apoyo a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual?
24. ¿Qué recursos o apoyos considera que mejorarían la calidad o el alcance de sus servicios?
25. ¿Cómo implican a las familias y a las personas cuidadoras en el proceso de inserción laboral?
26. ¿Colaboran con organizaciones de personas con discapacidad (OPD) u otras ONG que trabajen con personas con discapacidad? ¿De qué manera?

Conclusión

27. ¿Hay algún otro aspecto que le gustaría compartir sobre sus servicios o su experiencia en el ámbito del Empleo con Apoyo?
28. ¿Hay alguna otra persona o entidad con la que considere que deberíamos hablar (por ejemplo, otros proveedores de Empleo con Apoyo o responsables de la toma de decisiones)?

Anexo III – Cuestionario de encuesta para personas con SD/DI

Empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual

Hola! Queremos conocer tu experiencia con el trabajo y el empleo.

Tus respuestas nos ayudarán a mejorar las oportunidades laborales de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual.

Por favor, responde a las siguientes preguntas.

Puedes pedir ayuda si la necesitas.

Sobre ti

1. ¿Cuántos años tienes?

- Menos de 18 años
- 18–24 años
- 25–34 años
- 35–44 años
- 45–54 años
- 55 años o más

2. ¿Eres...?

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

3. ¿Cuál es tu nivel de estudios más alto?

- No he ido a la escuela
- Educación primaria
- Educación secundaria
- Formación profesional o universidad
- Otro: _____

Tu trabajo

4. ¿Tienes trabajo ahora mismo?

- Sí
- No

*(Las preguntas 5 a 13 son solo para las personas que están trabajando.
Si no trabajas, pasa directamente a la pregunta 14.)*

5. ¿Qué tipo de trabajo tienes?

- Trabajo normal en una empresa
- Trabajo en un centro especial de empleo
- Otro: _____

6. ¿Cuánto tiempo llevas en ese trabajo?

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 4 y 6 años
- Más de 6 años

7. ¿Qué tipo de trabajo haces?

- Trabajo de oficina
- Limpieza
- Trabajo en una tienda
- Restaurante o cafetería
- Fábrica
- Otro: _____

8. ¿Tienes contrato de trabajo?

- Sí, contrato fijo
- Sí, contrato temporal
- No tengo contrato

9. ¿Te gusta tu trabajo?

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

10. ¿Tu trabajo te permite aprender cosas nuevas y mejorar?

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

11. ¿Usas ordenador o internet en tu trabajo?

- Sí
- No

12. ¿Te resulta fácil usar el ordenador o internet en el trabajo?

- Sí
- No

Apoyos en el trabajo

13. ¿Recibes ayuda en tu trabajo?

- Sí, de mi jefe o jefa
- Sí, de mis compañeros/as
- Sí, de un/a asistente personal
- Sí, de un preparador laboral (*job coach*)
- No recibo ayuda

14. ¿Qué cosas hacen que el trabajo sea difícil para ti?

(Marca todas las que quieras)

- Falta de apoyo
- Las tareas son difíciles
- Personas que no son amables
- Otro: _____
- Nada, el trabajo es fácil

(Cuando termines esta pregunta, pasa directamente a la pregunta 19.)

Buscar trabajo

*(Las preguntas 15 a 18 son para personas que **no están trabajando ahora**)*

15. ¿Has intentado buscar trabajo?

- Sí
- No

16. ¿Recibiste ayuda para buscar trabajo?

- Sí, de mi familia
- Sí, de una asociación
- Sí, de un preparador laboral
- Sí, de mi asistente personal
- Sí, de mi trabajador/a social
- No recibí ayuda

17. ¿Qué hace difícil encontrar trabajo?

- Las empresas no contratan a personas con discapacidad
- No sé cómo buscar o pedir trabajo
- No tengo formación laboral
- Otro: _____

18. ¿Conoces grupos u organizaciones que ayuden a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a encontrar trabajo?

- Sí
- No

(Cuando termines esta parte, pasa directamente a la pregunta 21.)

Tus ideas

19. ¿Qué cosas harían que el trabajo fuera mejor para ti?

21. ¿Quieres decir algo más sobre el trabajo o el empleo?

Anexo IV – Hoja informativa y consentimiento informado para la encuesta

Lead Your Way

Estudio sobre el empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual

[Insertar Fecha] 2025

Hoja informativa



Hola. Mi nombre es [REDACTED]. Estoy haciendo un estudio sobre las personas con Síndrome de Down/Discapacidad intelectual y sus trabajos.



Estoy haciendo este estudio como parte del Proyecto Lead Your Way de Down España.



Este estudio nos ayudará a conocer cómo mejorar los servicios de empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual en Europa.



Como estás actualmente trabajando o buscando trabajo, te pedimos que completes esta encuesta.



En la encuesta te haremos preguntas sobre tu experiencia en el trabajo.



Tus respuestas serán
guardadas en nuestro
ordenador.



Nadie compartirá tu nombre
y tus respuestas serán
anónimas.



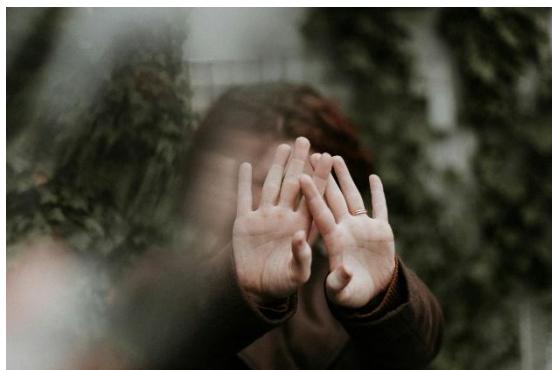
Cuando muchas personas
completén la encuesta, mis
compañeras y yo
elaboraremos un informe
con los resultados de
vuestras respuestas.



Este informe se publicará en
internet.



Solo usaremos la información que nos des en la encuesta para este estudio.



Puedes decir que no y no completar la encuesta.



Si tienes alguna duda o algo que preguntar puedes escribirnos a este correo: incluir correo.

[Insertar Firma]

[Insertar Nombre]

Participantes en la investigación

Formulario de consentimiento informado

Después de leer la información anterior, por favor:

1. Marca con una cruz las casillas con las que estés de acuerdo.
2. Firma al final del documento.

Entiendo de qué trata esta investigación y para qué se va a utilizar.	
[Nombre de la persona investigadora] me ha explicado qué hará con mis respuestas al cuestionario.	
Entiendo que [Nombre de la persona investigadora] utilizará la información que le facilite únicamente para esta investigación.	
Entiendo que puedo pedir a [Nombre de la persona investigadora] que no utilice la información que le he dado.	
Quiero que mis respuestas al cuestionario sean confidenciales.	
No quiero que mis respuestas al cuestionario sean confidenciales.	

Entiendo que, si elijo que mis respuestas sean confidenciales, [Nombre de la persona investigadora] no escribirá mi nombre en el informe de investigación, aunque algunas personas podrían identificarme al leer el informe.	
Acepto participar en esta investigación.	
No acepto participar en esta investigación.	

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha