

TRABALLO SOCIAL E DISCAPACIDADE: A EDUCACIÓN E A FORMACIÓN COMO MOTOR DA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DAS PERSOAS CON SÍNDROME DE DOWN

Joel Gómez Coego

RESUMO

O presente artigo pretende visibilizar a discriminación que sofren as persoas con Síndrome de Down dentro do ámbito laboral, da educación e no da formación, entre outros. Tamén se aspira a salientar estratexias, coma o emprego con apoio que resultan de enorme axuda para conseguir un futuro inclusivo das persoas en situación de discapacidade en xeral e das persoas con Síndrome de Down en particular. Existe numerosa lexislación respecto ás persoas en situación de discapacidade e a súa integración na sociedade. Pero esta normativa non está a ser suficiente á hora de dotalas de participación real na vida social. Debemos superar o termo integración que resulta ser por sí mesmo un termo excluínte, e adoptar medidas inclusivas reais que permitan que as persoas con Síndrome de Down e outras persoas en situación de discapacidade poidan participar socialmente a nivel colectivo. Tamén se debe impulsar a formación académica destas persoas para que poidan conseguir unha maior autodeterminación e autonomía. Co presente artigo, buscamos profundar na análise actual deste colectivo, tentando demostrar a fundamentalidade da educación e da formación como elementos fundamentais de inclusión laboral. Partimos da hipótese de que a formación e a educación das persoas con Síndrome de Down, actúan como elementos decisivos para a súa inclusión laboral e para a inclusión social no seu conxunto. Realizouse unha revisión teórica sobre o tema de estudo e unha análise da situación nos anos 2014 e 2017 no Estado español a partires dos datos

disponibles no Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre as persoas con Síndrome de Down en relación o seu nivel de formación e posterior entrada ao mundo laboral. Tamén se pretendeu poñer en valor conceptos inclusivos e educativos, así como examinar criticamente as estratexias que se están a levar a cabo en favor da inclusión sociolaboral das persoas con Síndrome de Down.

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Down, inclusión laboral, formación, educación inclusiva

RESUMEN

El presente artículo pretende visibilizar la discriminación que todavía sufren las personas con Síndrome de Down dentro del ámbito laboral, en el de la educación y en el de la formación entre otros. También se pretende destacar estrategias, como el empleo con apoyo, que resultan de enorme ayuda para la conseguir un futuro inclusivo de las personas en situación de discapacidad en general y de las personas con Síndrome de Down en particular. Existe numerosa legislación respecto a las personas en situación de discapacidad y a su integración en la sociedad. Pero esta normativa no está siendo suficiente a la hora de dotarlas de participación real en la vida social. Debemos superar el término integración que resulta ser por sí mismo un término excluyente, y adoptar medidas inclusivas reales que permitan que las personas con Síndrome de Down y otras personas en situación de discapacidad puedan participar socialmente a nivel colectivo. También se debe impulsar la formación académica de estas personas para que puedan conseguir una mayor autodeterminación y autonomía. Con el presente artículo, pretendemos profundizar en el análisis actual de este colectivo, intentando demostrar que la educación y la formación son elementos fundamentales de la inclusión laboral. Partimos de la hipótesis de que la formación y la educación de personas con Síndrome de Down, actúan como elementos decisivos para su inclusión laboral y para la inclusión social en su conjunto. Se realizó una revisión teórica sobre el tema de estudio y un análisis de la situación en los años 2014 y 2017 en el Estado español a partir de los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre las personas con Síndrome de Down en relación a su nivel de formación y posterior entrada al mundo laboral., También se pretendió poner en valor conceptos inclusivos y educativos, así como examinar críticamente las estrategias que se están llevando a cabo en favor de la inclusión sociolaboral de las persoas con Síndrome de Down.

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Down, inclusión laboral, formación, educación inclusiva.

ABSTRACT

The present paper aims to make visible the discrimination still suffered by people with Down syndrome in the workplace, in education and in training among others. It also aims to highlight strategies, such as employment with support, which are of enormous help to achieve an inclusive future for people with disabilities in general and for people with Down Syndrome in particular. There is a large amount of legislation regarding people with disabilities and their integration into society. But this regulation is not enough when it comes to giving them real participation in social life. We must overcome the term integration that turns out to be an exclusionary term by itself, and adopt real inclusive measures that allow people with Down Syndrome and other people with disabilities to participate socially at a collective level. These people so that they can achieve greater self-determination and autonomy. We start with the hypothesis that the training and education of people with Down Syndrome, act as decisive elements for their labor inclusion and for social inclusion as a whole. In addition, we will establish precise objectives to be able to reach a conclusion regarding our hypothesis. We collect information regarding the evolution of available data on people with Down Syndrome in relation to their level of training and subsequent entry into the workplace. From the data obtained, we made a comparison of them between 2014 and 2017. It has also been tried to value inclusive and educational concepts, as well as critically examine the strategies that are being carried out in favor of the socio-labor inclusion of People with Down syndrome. With this work, we intend to deepen the current analysis of this group, trying to demonstrate that education and training are fundamental elements of labor inclusion. To achieve this, a theoretical review and an analysis of the data obtained from the National Statistics Institute (INE) on their evolution in 2014 and 2017, in relation to people with Down Syndrome, have been carried out. Its level of training and its subsequent exit to the labor market.

KEYWORDS

Down's Syndrome, labor inclusion, training, inclusive education.

1. INTRODUCCIÓN

O presente artigo pretende examinar a situación das persoas con Síndrome de Down no estado español, respecto da formación e o emprego, analizando e comparando para elo a evolución dos datos nestes ámbitos. Preténdese

visibilizar tamén, os impedimentos que as persoas con Síndrome de Down teñen que sufrir nunha sociedade discapacitante que, sen embargo, ten a obriga constitucional de traballar en favor da inclusión.

Este colectivo, avanzado o século XXI, aínda ten que soportar actitudes discriminatorias polo simple feito de nacer con un cromosoma de máis. Centrarémonos no tocante á formación destas persoas e ó emprego, xa que entendemos, son dous ámbitos fundamentais para poder levar unha vida independente, autónoma e autodeterminada. As Traballadoras Sociais¹, debemos ser capaces de dar resposta ás necesidades destas persoas, e tamén de concienciar á sociedade para que deixe de considerar a discapacidade coma unha traba. Segundo Molina (2016) “débase apostar por unha perspectiva baseada na confianza, nas potencialidades e capacidades das persoas e na provisión dos apoios oportunos durante o tempo que sexa preciso, para a plena inclusión do traballador no posto” (p. 3).

Tamén se pretende poñer en releve, analizándos os mecanismos e actuacións máis concretas dirixidas a inclusión destas persoas no tocante á educación, e posterior ingreso no mundo laboral.

En canto a educación, resulta ser un dereito fundamental da nosa norma constitucional, ó que todas as persoas deben ter acceso sen ningún tipo de discriminación. Segundo o art. 27.1 da Constitución Española (1978), “todas as persoas temos dereito á educación”. No punto 2 do mesmo artigo 27, establécese que “a educación terá por obxecto o pleno desenvolvemento da personalidade humana no respecto ós principios democráticos de convivencia e os dereitos e liberdades fundamentais”. Así mesmo, a Convención sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade² (ONU, 2006) establece un marco de dereitos fundamentais dos que as persoas en situación de discapacidade poden disfrutar con pleno dereito.

¹ O longo de todo o artigo utilizarase o xénero feminino para referirnos os/as Traballadores/as Sociais sen que esto supoña un desdén contra o xénero masculino. Farase isto debido a que a meirande parte de Traballadoras Sociais, son mulleres.

² O art. 24 da Convención sobre os dereitos das persoas con Discapacidade (ONU, 2006) establece que: “Os Estados Partes recoñecen o dereito das persoas con discapacidade á educación. Con miras a facer efectivo este dereito sen discriminación e sobre a base da igualdade de oportunidades, os Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos os niveis así como a ensinanza ó longo da vida, con miras a: a) Desenvolver plenamente o potencial humano e o sentido da dignidade e da autoestima e reforzar o respecto polos dereitos humanos, as liberdades fundamentais e a diversidade humana; b) Desenvolver ó máximo a personalidade, os talentos e a creatividade das persoas con discapacidade, así como as súas aptitudes mentais e físicas; c) Facer posible que as persoas con discapacidade participen de maneira efectiva en unha sociedade libre.”

Aínda co apoio legal destas normas xurídicas o certo é que as persoas con Síndrome de Down e outras persoas en situación de discapacidade³, seguen a ter enormes carencias e dificultades á hora de acceder a unha educación en igualdade de condicións respecto das persoas que non teñen unha situación de discapacidade. O sistema educativo así como os centros educativos, seguen sendo excluíntes a pesar das estratexias e metodoloxías que pretenden ser inclusivas e que se están a implementar a nivel estatal e incluso europeo. Debemos seguir avanzando con paso firme cara a consecución dunha educación inclusiva, que non discrimine nin deixe de lado a ninguén pola súa capacidade, nin por calquera outro motivo.

Por outro lado, a educación debe ir en consonancia tamén coa inclusión efectiva na posterior entrada no mundo laboral. En canto o emprego, cabe destacar que constitúe un pilar imprescindible da inclusión social das persoas con Síndrome de Down e resulta totalmente determinante para a súa autonomía e autodeterminación. Dende o ano 2014, estase a traballar cunha metodoloxía que mellorou as condicións destas persoas, tanto no posto de traballo coma fóra del, pero aínda queda moitísimo camiño por percorrer. O denominado *Emprego con Apoio*, pretende acadar que as persoas en situación de discapacidade poidan conseguir unha vida o máis “normalizada” posible, dentro da súa consideración de vida normalizada, brindando a posibilidade ás persoas con Síndrome de Down ou outro tipo de situación de discapacidade, o apoio que precisen en calquera momento dentro ou fóra do seu posto de traballo. Esta estratexia fusiona, dalgunha maneira, a aspiración das persoas en situación de discapacidade de conseguir a plena inclusión laboral, así como a de conseguir unha educación inclusiva que favorezan a súa autodeterminación e autonomía.

Na actualidade, a cuestión da formación e o emprego en persoas con Síndrome de Down, parece ser absolutamente allea á axenda social e política dos poderes públicos. Por elo, resulta preciso a denuncia desta situación e, como profesionais do cambio social, debemos poñer en valor a defensa deste colectivo, así como o traballo de acompañamento que debemos realizar con estas persoas co que pretendemos acadar a súa inclusión real en todos os ámbitos da sociedade. Cómpre que a sociedade mude de forma rotunda e pase de ser, unha sociedade excluínente e discapacitante a ser inclusiva, de forma que respecte as particularidades de todas as persoas. Tamén se debe traballar de forma conxunta cos colectivos de persoas en situación de discapacidade, para conseguir consensuar políticas que respondan ás verdadeiras

³ Utilizaremos “persoa en situación de discapacidade” rexeitando termos como <<discapacitados>> ou similares. Primeiramente, resulta fundamental darlles a consideración do que son en realidade, persoas, seres humanos. En segundo lugar, ó poñer o foco na situación consideramos que axuda a romper co pensamento que aínda persiste de que as persoas son “culpables” da súa discapacidade. A discapacidade é un concepto imposto pola sociedade (a nosa sociedade é profundamente excluínente e discapacitante).

necesidades socio-laborais que fomentarían en grandísima medida a súa autodeterminación e autonomía.

Entendemos que o presente artigo, pode contribuir dalgunha maneira, a mostrar as carencias na realidade diaria, de forma específica, no ámbito da educación/formación e no ámbito laboral das persoas con Síndrome de Down. Tamén resulta salientable poñer en valor a importancia do consenso respecto de novos métodos de inclusión socio-laboral que permitan o acceso real destas persoas a todos os ámbitos da sociedade sen restricións, co fin de acadar o gran obxectivo que sería conseguir unha sociedade plenamente inclusiva.

A este respecto o Código Deontolóxico do Traballo Social establece unha serie de normas de obrigado cumprimento, que marcan a responsabilidade das profesionais coa sociedade e dela emana a importancia deste estudo para a nosa profesión. Segundo o propio Código Deontolóxico do Traballo Social (2015):

“O traballo social é a profesión baseada na práctica e a disciplina académica que promove o cambio e o desenvolvemento social, e o fortalecemento e a liberación das persoas para incrementar o benestar” (p.2)

Así, as traballadoras sociais temos a obriga de acompañar ás persoas para que elas mesmas sexan capaces de resolver os problemas ós que se enfrontan, en especial as persoas en situación de maior vulnerabilidade.

A consecución da inclusión socio-laboral real das persoas con Síndrome de Down resulta fundamental para avanzar cara a igualdade destas persoas co resto da sociedade, e tamén supón un avance cara a promoción da liberdade desas persoas e da súa autonomía.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. A Síndrome de Down e a inclusión social das persoas en situación de discapacidade. Mecanismos.

Para comezar, disporémonos a introducir primeiramente que é a Síndrome de Down. Segundo *Down España*⁴, dende un punto de vista biolóxico trátase dunha mudanza xenética producida pola aparición dun cromosoma de máis. O corpo humano conta con 46 cromosomas repartidos en 23 pares. As persoas con Síndrome de Down posúen 3 cromosomas no par 21 en lugar de 2, é o que se denomina como trisomía 21. Segundo esta fundación, a Síndrome

⁴ Recuperado de: <http://www.sindromedown.net/sindrome-down>

de Down constitúese como a principal alteración xenética humana así como a principal causa de discapacidade intelectual. A Síndrome de Down non se cataloga como unha enfermidade, tampouco existe o que comunmente se coñecen como graos do síndrome. O efecto do síndrome varía, ten características comúns, pero tamén outras que son moi diferentes para cada persoa.

Non se precisan de antecedentes familiares para que unha parella teña un/unha fillo/a con Síndrome de Down. Aparece de forma natural e espontánea. Segundo *Down España*, dase 1 caso de nacemento con Síndrome de Down por cada 600-700 nacementos en todo o mundo, e tan só o 1% destes casos é producido por herencia xenética parental. Non se coñece a cifra exacta de persoas en España que teñen Síndrome de Down. Cabe destacar que Down España afirman que segundo os datos que manexan, entre un 30% e un 40% do total das persoas con discapacidade intelectual⁵ en España teñen Síndrome de Down⁶.

A participación real das persoas en situación de discapacidade na sociedade, está amparada no art.3 da Convención sobre os dereitos das persoas con Discapacidade. O texto creado pola ONU foi aprobado polo goberno español no ano 2008. Segundo Rodríguez, Montserrat e Marbán (2015) a inclusión plena e real das persoas con discapacidade na sociedade ten “beneficios monetarios e non monetarios, directos e indirectos, de realizar inversións para mellorar a inclusión nos campos do emprego, a educación, e a accesibilidade universal; tres dos pilares da inclusión social das persoas con discapacidade” (p. 9).

A Convención sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade, decreta no seu artigo 33 que os Estados deberán destinar organismos que traballen cara a aplicación das cuestións tratadas na Convención, tamén establece que para facer efectivo o acollemento das medidas será oportuno a creación de mecanismos que traballen para conseguir os obxectivos.

A Comisión Europea, puxo en funcionamento a Estratexia Europea sobre Discapacidade 2010-2020 establecendo así o compromiso da UE coa supresión das barreiras que se poden atopar as persoas con discapacidade. Esta Estratexia aporta un método de traballo a nivel europeo e estatal, para as actuacións con persoas en situación de discapacidade. Preténdese acadar que estas persoas concorran de forma plena, tanto no ámbito social, económico, etc. A finalidade da Estratexia promulgada pola Comisión Europea é “capacitar ás persoas con discapacidade para que poidan disfrutar de todos os seus dereitos e beneficiarse plenamente dunha participación na economía e da sociedade europeas, especialmente a través do mercado único” (p. 4).

⁵ Utilizaremos estas porcentaxes para calcular unha estimación das persoas con Síndrome de Down, a partir dos datos de persoas con discapacidade intelectual rexistrados polo INE.

⁶ Recuperado de: <http://www.sindromedown.net/sindrome-down/>

Os ámbitos principais nos que se centra esta Estratexia, abarca o referente á accesibilidade, a participación na vida pública, a igualdade en todos os ámbitos, o emprego de garantías, a educación e a formación de calidade, a sanidade ou a protección social.

Por outro lado, o goberno de Rodríguez Zapatero (2004-2011), aparte de adoptar as medidas propostas pola Estratexia Europea, publicou no ano 2011 a *Estratexia Española sobre Discapacidade 2012-2020*. Esta estratexia artículase en torno a un principio de transversalidade, “o factor da discapacidade debe constituir un elemento esencial que esté presente e sexa tomado en consideración en todas as políticas públicas que se deseñen e apliquen” (Ministerio de Sanidade, 2011, p. 6). A Estratexia constitúese como un intento de garantir actuacións para a consecución de obxectivos específicos en materia de emprego, educación, pobreza, exclusión social, accesibilidade no entorno, a normalización, sensibilización sobre a vida das persoas con discapacidade, a participación social, a igualdade no referente o trato e a supresión da discriminación.

A Estratexia Española sobre a Discapacidade concreta as súas medidas en torno a dous plans de actuación, un no período de 2012 a 2015 e a outra parte do plan entre 2016 e 2020. A participación do movemento asociativo das persoas con discapacidade, resultou fundamental para a elaboración desta estratexia o que supón que o texto contemple unha definición máis realista da problemática destas persoas. Preténdese progresar cara a consecución da igualdade e do exercicio pleno dos dereitos dos cidadáns con discapacidade en todos os espazos tanto públicos coma privados (Ministerio de Sanidade, 2011).

Ademais, a Estratexia Española conta cun obxectivo estratéxico como é “facilitar que as persoas con discapacidade poidan disfrutar de todos os seus dereitos, e que tanto a sociedade no seu conxunto, coma as propias persoas con discapacidade, poidan beneficiarse plenamente da aportación destas á economía xerando oportunidades e afianzando dereitos” (p. 51). Para conseguir este obxectivo, debemos ser capaces de suprimir as barreiras posibilitando ás persoas en situación discapacidade á participación plena nos sistemas e servizos, empregar maiores recursos ós programas e servizos destinados de forma específica a estas persoas, garantir a súa participación activa, fomentar as súas capacidades e recursos, financiación conveniente para a mellora das súas condicións económicas, impulsar a sensibilización e comprensión social e pública das persoas en situación de discapacidade.

3. EDUCACIÓN, FORMACIÓN E EMPREGO CON APOIO COMO MÉTODOS DE INCLUSIÓN

Para introducir este apartado, entendemos preciso diferenciar dous termos frecuentemente utilizados de maneira indistinta, como son a educación e a

formación. Segundo Torres (2011) a educación comeza no entorno familiar, e remata na posta en práctica na sociedade á que se pertence. Por outro lado, tamén establece que a formación é adquisición de habilidades en diversas materias que resulten útiles para a vida dos seres humanos e para o seu desenvolvemento, xa que isto será beneficioso para a sociedade. Dun xeito máis simple, pódese ser moi educado/a e non saber ler e escribir, así como se pode ter unha formación académica extraordinaria e ser un/unha maleducado/a. Aínda sendo conceptos diferentes, a educación e a formación están profundamente ligadas, xa que, existe a consideración da educación como medio de formar ás novas xeracións. Segundo Flórez e Vivas (2007) trátase dun “proceso de formación das novas xeracións, como un proceso de humanización que conduce a niveis superiores de autonomía, intelixencia e solidariedade” (p. 166). Por outro lado, Flórez (2005) plantexa que a autonomía, a diversidade integrada, a intelixencia e a universalidade son as magnitudes que lle dan dirección e capacidade ós procesos formativos. Por outro lado, en canto a educación, segundo Luengo (2004):

A educación é un fenómeno que nos afecta a todos dende que nacemos. Os primeiros cuidados maternos, as relacións familiares ou con grupos de amigos, a asistencia á escola, etc., son experiencias educativas, entre outras moitas, que van configurado de algunha forma concreta o noso modo de ser (p. 30).

En segundo lugar, debemos delimitar o concepto de inclusión ou educación inclusiva. Segundo a Organización de Estados Iberoamericanos para a Educación, a Ciencia e a Cultura (OEI, 2010) “a educación inclusiva baséase na concepción dos dereitos humanos pola cal todos os cidadáns teñen dereito a participar en todos os contextos e situacións” (p. 4). A inclusión como concepto, comprende a todos/as aqueles/as estudantes que integran grupos en situación de vulnerabilidade (inmigrantes, persoas con necesidades educativas especiais, etc...).

Educar de forma inclusiva require adoptar o compromiso da sociedade para cooperar todos/as xuntos/as, na consecución dunha educación pública e de calidade para todo o alumnado. Para conseguir unha escola inclusiva, debemos atopar algunha forma de educar a todos/as os/as estudantes sen exclusións dende unha perspectiva holística, mesturada con interactividade. A comunidade académica, ten que fomentar a implicación de todo o estudiantado no currículo, na comunidade escolar e no entorno cultural. Tamén se debe identificar e reducir a incidencia das barreiras no referente o aprendizaxe e a escolarización.

Por outro lado, segundo un informe do Valedor do Pobo (2014) a inclusión é un concepto moito máis global que a integración. Mentres que a integración obriga ós alumnos a adaptarse á institución escolar e ós seus métodos, a inclusión produce uns efectos de transformación dos centros educativos e será o seu sistema educativo o que se adapte ás persoas para que estas poidan avanzar.

Para conseguir a inclusión real e efectiva das persoas con discapacidade intelectual e as persoas con Síndrome de Down en particular, debemos conseguir dunha vez por todas que se cumpra o publicado pola propia Xunta de Galicia, no *Protocolo para a Atención Educativa do Alumnado con Síndrome de Down e/ou Discapacidade Intelectual* publicado no ano 2018, que recolle que a educación debe ser “inclusiva, equitativa e de calidade que promova as súas oportunidades de desenvolvemento persoal, social e laboral ó longo da súa vida” (p. 4).

Resulta totalmente preciso que as escolas se conviryan en institucións abertas, que sexan flexibles e que dean oportunidades de formación e futuro a todas as persoas independentemente das súas capacidades. Debemos crear unha sociedade libre de barreiras de toda índole, ofrecendo o apoio preciso para que se desenvolvan de forma correcta todas as súas capacidades. Se realmente somos capaces de construír unha sociedade nestas condicións e cunha educación realmente inclusiva, conseguiremos unha maior notoriedade no referente o ámbito académico, social e sobre o persoal. Estes logros permitirán tamén conseguir unha mellora en canto a súa autoestima e a superación das súas limitacións.

É tarefa de toda a comunidade educativa traballar por unha transformación relevante no ámbito da inclusión⁷. Tamén a sociedade debe formar parte deste traballo colectivo, participando activamente tanto no ámbito educativo, coma na comunidade social (Xunta de Galicia, 2018). Os proxectos educativos que traballen a inclusión, debe ser capaces de recoñecer as barreiras que imposibilitan ou complican a accesibilidade, ou a participación de todo o alumnado no desenvolvemento educativo (barreiras sociais, físicas, sensoriais, cognitivas, estruturais, comunicativas ou curriculares).

Por outro lado, no referente o emprego, centrarémonos na metodoloxía coñecida como Emprego con Apoio⁸. Esta metodoloxía nace nos anos 80 en EEUU como un modelo que perseguía a integración laboral de persoas en situación de grave discapacidade. Segundo Molina (2016), a evolución desta metodoloxía supuxo que ésta se convertese nun “sistema eficaz de acompañamento na inserción laboral, que facía posible a participación na sociedade dos cidadáns con discapacidades significativas, sen que o seu nivel requirido de apoio fora causa de exclusión para ninguén” (p. 13). Esta política fomentaría a inclusión, o empoderamento e a dignidade de todas as persoas. O *Emprego con Apoio*, esta formado por unha serie de valores e principios

⁷ Traballar pola inclusión, implica “aprender e ensinar a recoñecer, valorar e respectar as diferenzas, e comprender o concepto de diversidade no seu sentido máis amplo” (Xunta de Galicia, 2018. p.16).

⁸ Este modelo chegou a España no ano 1991, e dende entón son numerosos os programas que traballan seguindo esta metodoloxía que busca a inclusión das persoas con discapacidade no mercado laboral ordinario.

que se han de ter en conta en todo momento como son a individualidade, o respecto, a autonomía, a elección ben informada ofrecendo información veraz e de calidade para que as persoas poidan escoller a opción que máis lles poida interesar, o empoderamento, a confidencialidade, a flexibilidade e a accesibilidade.

Conforme ó Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE, 2019), o *Emprego con Apoio* trata de promover “accións de orientación e acompañamento individualizado no posto de traballo, prestadas por preparadores laborais especializados, de facilitar a adaptación social e laboral dos traballadores con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral” (p. 19).

A Unión Europea de Emprego con Apoio (EUSE, 2005), defíneo como “un proceso dinámico dirixido polo individuo” (p. 15), e establece cinco fases do proceso de Emprego con Apoio que consistirían primeiramente, na introdución da persoa en situación de discapacidade que o requira, no Servizo con Apoio. Posteriormente, débese proxectar un perfil profesional co fin de atopar as fortalezas e debilidades do propio individuo. O seguinte paso sería a búsqueda activa de emprego orientando e asesorando no proceso ó individuo. A cuarta fase, sería a implicación da empresa no proceso de inclusión da persoa en situación de discapacidade no ámbito do emprego. Por último, a última fase do proceso, é dotar dos apoios precisos tanto dentro coma fóra do posto de traballo. O apoio do profesional será substituído polo apoio doutros compañeiros de traballo de forma progresiva (EUSE, 2005).

Actualmente o Emprego con Apoio está a evolucionar cara outro concepto chamado emprego a medida ou personalizado. Este método involucra en todo o proceso ás persoas en situación de discapacidade e os/as empregadores/as, a través dunha negociación que pretende satisfacer os intereses de ambas partes.

4. METODOLOXÍA

4.1 Obxecto, obxectivo e hipótese/s do estudo

O obxecto do presente traballo é o exame da situación do colectivo de persoas con Síndrome de Down en España, con especial incidencia nos ámbitos da educación e da formación e a súa repercusión no mercado laboral.

Este estudo ten como obxectivo principal coñecer a evolución dos datos sobre as persoas con Síndrome de Down en relación o seu nivel de formación e posterior entrada o mundo laboral. Para acadar tal obxectivo, realizaremos unha comparativa entre os anos 2014-2017.

Como obxectivo secundario, tamén se pretenden poñer en valor conceptos educativos e inclusivos, así como realizar unha análise crítica das estratexias levadas a cabo de cara a inclusión das persoas con Síndrome de Down

A hipótese deste traballo é que a formación e a educación das persoas con Síndrome de Down, actúan como elementos decisivos para a súa inclusión laboral e para a inclusión social no seu conxunto.

4.2. Delimitación temporal e espacial do estudo

Esta comparativa levouse a cabo a partir de datos a nivel estatal (España), sendo escollidos os anos 2014 e 2017 para a realización desta comparativa. Realizaremos unha estimación das persoas con Síndrome de Down a nivel estatal, a partir dos datos do INE de persoas con discapacidade intelectual, e segundo as porcentaxes aportadas anteriormente pola Fundación Down España (ver páxina 9 do presente artigo).

4.3. Métodos e técnicas: elección metodolóxica, explicación e xustificación para este estudo.

Para acadar os obxectivos mencionados, partindo da hipótese formulada, entendemos que o método indicado debe ser o hipotético-dedutivo. Con él, partimos dunha tese inicial, plasmada indiciariamente, para, segundo o razoamento dedutivo que transita dende premisas xerais ata conclusións específicas ou particulares, para sí confirmar ou rexeitar a hipótese formulada.

En canto ás técnicas de investigación, servirémonos principalmente da revisión bibliográfica, en formato tradicional e electrónico, posto que boa parte destes recursos se atopan xa dixitalizados. Usaremos tamén o método estatístico reflectido en táboas para a mellor comprensión dos datos.

5. FORMACIÓN, EMPREGO E DISCAPACIDADE. RESULTADOS

A continuación realizaremos unha descrición dos datos obtidos a partir do Instituto Nacional de Estadística, onde reflectiremos as cifras recollidas nas táboas 1, 2 e 3.

No ano 2014, atopámonos con que o 1,3% do total de persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos activas, carecía de formación académica. Un 16% tiña estudos primarios, o 58,5% posuían estudos de educación secundaria e/ou programas de formación. Por último, un 24,3% tiñan estudos superiores. Por outro lado, respecto ás persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos ocupadas, un 1,4% do total non tiña es-

todos académicos. Un 13,1% posuían estudos primarios e un 56,9% estudos de formación secundaria e/ou programas de formación. Por outro lado, a porcentaxe total de persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos ocupadas foi de 28,6%. (ver táboa 1).

Táboa 1. Discapacidade e nivel educativo 2014

Nivel	Activas	Ocupadas	Paradas
Sen estudos	1,3%	1,4%	0,9%
Primaria	16%	13,1%	22%
Secundaria e programas de formación	58,5%	56,9%	61,7%
Superiores	24,3%	28,6%	15,3%

Fonte: elaboración propia a partires de INE.

Respecto ó desemprego, un 0,9 do total de persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos en situación de paro, non tiñan ningún tipo de formación académica. As persoas en situación de paro con estudos primarios, representan o 22% do total, e as que posuían estudos de formación secundaria e/ou programas de formación, representaban o 61,7% do total de persoas en situación de discapacidade en situación de paro. Finalmente, un 15,3% do total desta poboación en paro, tiña formación académica superior. Respecto ás persoas con Síndrome de Down (de 16 a 64 anos) en España, no ano 2014 representaban entre o 3,9% e o 5,2% do total de persoas en situación de discapacidade no mesmo rango de idade (entre 52.530 e 70.040 persoas con Síndrome de Down entre os 16 e os 64 anos). A taxa de actividade deste colectivo no ano 2014, estableceuse en torno a un 1,2%-1,6% do total de persoas en situación de discapacidade. A taxa de emprego, entre un 0,69% e un 0,92% do total das persoas en situación de discapacidade activas, e a taxa de paro en torno a un 0,49%-0,65%.

O ano 2017, é o último ano do que hai dispoñibles no INE datos referentes ás persoas en situación de discapacidade en España. Neste ano atopámonos con que o 0,7% do total de persoas activas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos, non tiñan formación académica. Un 12,2% posuían formación primaria, e un 62% formación de educación secundaria e/ou programas de formación. Por outra banda, un 25,2% do total de persoas do colectivo mencionado posuían estudos de nivel superior (ver táboa 2). Por outra parte, respecto ás persoas en situación de discapacidade ocupadas (de 16 a 64 anos), o INE recolle que un 0,7% do total de persoas ocupadas, non tiña formación académica. Un 11% do total de ocupados,

posuían estudos de educación primaria, así como un 58,9% con estudos de secundaria e/ou programas de formación. Tamén recolle que un 29,4% do total de persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos ocupadas, tiñan formación académica de nivel superior.

Táboa 2. Discapacidade e nivel educativo 2017

Nivel	Activas	Ocupadas	Paradas
Sen estudos	0,7%	0,7%	0,7%
Primaria	12,2%	11%	15,4%
Secundaria e programas de formación	62%	58,9%	70,7%
Superiores	25,2%	29,4%	13,2%

Fonte: elaboración propia a partires de INE.

En canto ás persoas en situación de paro do colectivo anterior, a porcentaxe correspondente ás persoas sen formación académica era dun 0,7%. Un 15,4% do total de parados, posuía estudos de educación primaria e un 70,7% formación secundaria e/ou programas de formación. Así mesmo, un 13,2% do total de persoas en situación de discapacidade en paro, tiñan formación de nivel superior. Así mesmo, cabe mencionar, que respecto ás persoas con Síndrome de Down no ano 2017, a porcentaxe total de persoas pertencentes a ese colectivo en relación ó total de persoas en situación de discapacidade de 16 a 64 anos, era de entre un 3% e un 4%. A taxa de actividade das persoas con Síndrome de Down, Situouse entorn a un 0,95% e 1,3% a taxa de emprego rondaba o 0,59% e un 0,79% e por último, a taxa de paro, situábase polo 0,37% e o 0,50% aproximadamente.

Como se pode comprobar na táboa 3, o número de persoas con Síndrome de Down aumentou dende o 2014 o 2017. No ano 2014, pódese ver que a taxa de actividade era lixeiramente superior á taxa de emprego no ano 2017. Tamén era superior no ano 2014 tanto a taxa de emprego, como a taxa de paro. Resulta rechamante que aínda que o número de persoas con Síndrome de Down aumetou dende o 2014 ó 2017, a participación destas foi menor no mesmo período de tempo.

Pódese dicir que estes datos poñen de manifesto as grandes carencias das persoas con Síndrome de Down respecto á formación e posterior saída ó mercado laboral. Cómpre fomentar a inclusión no ámbito educativo, traballando sobre a sociedade no seu conxunto e particularmente, no tocante ás persoas con Síndrome de Down, faise preciso implementar políticas que fomenten a súa formación académica. Estes elementos constitúen os motores

da inclusión laboral das persoas con Síndrome de Down, tamén son fundamentais para acadar unha maior autodeterminación e autonomía. Tamén se poden observar grandes carencias respecto ás oportunidades laborais coas que contan as persoas con síndrome de down, obtendo cifras moi baixas de participación no mundo laboral.

Táboa 3. Persoas con Síndrome de Down en España

Ano	2014	2017
Total	Entre 52.530 e 70.040 persoas	Entre 56.640 e 75.520 persoas
Taxa de actividade	Entre 1,2% e 1,6%	Entre 0,95% e 1,3%
Taxa de emprego	Entre 0,69% e 0,92%	Entre 0,59% e 0,79%
Taxa de paro	Entre 0,49% e 0,65%	Entre 0,37% e 0,50%

Táboa 3. Fonte: elaboración propia a partires de INE

5. CONCLUSIÓNS E REFLEXIÓNS PERSOAIS

A Síndrome de Down é unha alteración xenética que non se clasifica como unha enfermidade. Os síntomas da síndrome varían en cada persoa, polo que o que comunmente se coñece como “graos da síndrome” resulta ser en realidade a variación natural das persoas. Pola parte tocante ós datos obtidos do INE, podemos observar que respecto ás persoas en situación de discapacidade en xeral, predominan as persoas de 16 a 64 anos con estudos secundarios, por moita diferenza co resto de niveis educativos nos anos analizados. En segundo lugar, pódese observar que o segundo nivel educativo con maior porcentaxe de persoas, é o das persoas que teñen formación académica superior. Respecto ó nivel de formación e ocupación, podemos establecer que, en primeiro lugar, teñen maior ocupación as persoas en situación de discapacidade con estudos de secundaria e/ou programas de formación (tamén debido a que a maioría da poboación activa tiña esa formación académica), pero pola contra, tamén sofren maior porcentaxe de paro. E en segundo lugar, con maior porcentaxe de ocupación, atópanse as persoas en situación de discapacidade con formación superior as cales, teñen unha porcentaxe menor de paro. Así podemos concluír que as persoas con estudos superiores, sofren bastante menos situación de paro en relación ás persoas ocupadas con menor formación. Deste xeito pódese establecer unha relación entre as persoas con discapacidade en xeral e as persoas con Síndrome de Down.

Á vista dos datos anteriores, podemos afirmar que impulsar a formación das persoas con Síndrome de Down resulta fundamental xa que un nivel de formación superior, proporciona maior ocupación. Esta relación de datos,

permitenos aceptar a hipótese que indica que a maior formación, menor situación de paro terán as persoas con Síndrome de Down.

Támén podemos observar que este colectivo ten unha participación moi baixa no mundo laboral. Resulta imprescindible implementar políticas e medidas de discriminación positiva para que estas persoas aumenten as súas cifras de participación laboral. Neste sentido, ata que os poderes públicos non se tomen de forma rigurosa a implementación deste tipo de medidas, non se poderá falar da inclusión real das persoas con Síndrome de Down no mercado laboral ou incluso noutros ámbitos da sociedade.

A modo de reflexión, podemos dicir que vivimos nunha sociedade que avoga pola inclusión das persoas, pero que á hora da verdade resulta ser totalmente excluínte. Dende os poderes públicos, existe unha total desidia de cara a inclusión real das persoas en situación de discapacidade en xeral, e particularmente das persoas con Síndrome de Down. Resulta moi revelador que a meirande parte da normativa aínda se refire á integración, e non a inclusión. Isto quere dicir que dende as administracións, aínda non se considera ás persoas en situación de discapacidade como persoas de pleno. Séguese a considerar que as persoas en situación de discapacidade débense adaptar á norma social para poder participar (con restricións) nos diversos ámbitos da nosa sociedade. Resulta de grandísima importancia para as persoas con Síndrome de Down (e para todas as persoas en situación de discapacidade), que se poña de forma inmediata na axenda política e pública medidas inclusivas reais que consigan a aceptación e respecto ás diferenzas de todas as persoas. En canto a accesibilidade, a sociedade actual está chea de barreiras arquitectónicas que imposibilitan o acceso ós servizos máis básicos (a pesar de existir normativas respecto a este tema). É de vital importancia para acadar a inclusión real destas persoas, a supresión total destas barreiras arquitectónicas e conseguir que todos os servizos e accesos sexan modificados e que teñan en conta as necesidades de todas as persoas. A parte de todo isto, cabe destacar que resulta totalmente fundamental a educación de todas as persoas en valores inclusivos dende os primeiros inicios da escolaridade, xa que se a sociedade en conxunto non está educada nestes valores, será imposible conseguir a inclusión real aceptando as diferenzas naturais de todas as persoas. Unha sociedade non educada en valores inclusivos, será sempre unha sociedade excluínte.

Para finalizar, respecto ó Emprego con Apoio, podemos destacar que esta metodoloxía pretende asegurar a participación das persoas con Síndrome de Down ou persoas en situación de discapacidade en xeral, así que poderíamos considerar que o emprego con apoio, pretende mellorar da calidade de vida das persoas con Síndrome de Down e/ou persoas en situación de discapacidade. Polo que poidemos observar na literatura revisada, esta metodoloxía resulta ser efectiva para a inclusión laboral das persoas con Síndrome de Down (Se as súas etapas son cumpridas de forma rigurosa).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Española [Const.] (1978) Artigo 9 [Título preliminar], Artigos 10,14,19,27,49b [Título 1].
- Comisión Europea (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020* (p. 4). Bruselas, Bélgica. Recuperado de: https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf
- Consello Xeral do Traballo Social (2015). *Código Deontolóxico do Traballo Social* (p.2).
- Cornell University ILR School (2005). *Unión Europea de Empleo con Apoyo* (p. 14). Irlanda del Norte. Ed: Gladnet.
- Flórez, R. (2005). *Pedagogía del conocimiento*. Bogotá, McGraw-Hill.
- Flórez, R. e Vivas, G. (2007) *La formación como principio y fin de la acción pedagógica*. Revista Educación y Pedagogía. Vol. XIX, Nº47. Medellín, Colombia.
- Galiana, T. (1997). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Revista Andaluza de Relaciones Laborales Nº 3. España. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35694230/233-1017-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1559654372&Signature=zRDS6uk3itA34GbnAC0D6yNIBEW%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTRABAJO._Revista_Andaluza_de_Relaciones.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2014). *El empleo de las personas con discapacidad*. Madrid, España.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *El empleo de las personas con discapacidad*. Madrid, España.
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2015). *Libro blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad* (pp. 74-99). Madrid, España. Recuperado de: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/LibroBlancoPcD.pdf>
- Luengo, J. (2004) *La educación como objetivo de conocimiento. El concepto de educación*. En Pozo, M. M. Álvarez, J. L. Luengo, J. Otero, E. (eds). *Teorías e instituciones contemporáneas de educación* (p. 30). Madrid, España. Ed: Biblioteca Nueva.

- Ministerio de Sanidad, Consumo e Benestar Social (2011). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020* (p. 6-51). Madrid, España. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf
- Molina, I. (2016). *Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down*. Madrid, España. Ed: Down España.
- ONU (2006). *Convención sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade* (p. 7-10). Nueva York, EEUU. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Organización de Estados Iberoamericanos para a Educación, a ciencia e a Cultura (2010). *Guía para a reflexión e valoración práctica inclusivas* (p.4). Madrid, España.
- Rodríguez, G. Montserrat, J. e Marbán, V. (2015). *Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad* (p.9). Madrid, España. Ed: Cinca.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2019). *Integración laboral de las personas con discapacidad* (p.19). Madrid, España.
- Torres, S. (2011). *Diferencia entre educación y formación*. Barcelona, España. Recuperado de: <https://www.elperiodico.com/es/cartas/raiz-tematicas-el-periodico/diferencia-entre-educacion-formacion/41778.shtml>
- Unión Europea de Empleo con Apoyo (2005). *Caja de herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo* (p. 14,15). Bruselas, Bélgica. Recuperado de: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/Caja%20de%20Herramientas%20para%20la%20diversidad.pdf>
- Valedor do pobo (2014). *Los derechos de las personas con discapacidad intelectual en Galicia* (p. 34-36). Santiago de Compostela, España. Recuperado de: http://www.parlamentodegalicia.es/sitios/web/Informes/valedor_do_pobo_derechos_personas_con_discapacidad_intelectual_Galicia.pdf
- Valedor do pobo (2018). *A accesibilidade en Galicia*. Santiago de Compostela, España. Recuperado de: <http://www.parlamentodegalicia.es/sitios/web/Informes/INFORME%20EXTRAORDINARIO%20A%20ACCESIBILIDADE%20EN%20GALICIA.pdf>
- Xunta de Galicia (2018). *Protocolo para a Atención Educativa do Alumnado con Síndrome de Down e/ou Discapacidade Intelectual* (pp 4-16). Santiago de Compostela, España