

Universidad de Barcelona



**UNIVERSITAT DE
BARCELONA**

**“Inserción Laboral de Personas con
Síndrome de Down”**

**Tesis presentada por la bachillera:
Ana Regina Reymer Neyra**

**Para optar el Título Profesional de
Magister en Periodismo**

Asesora: Carme Paez Berga

Barcelona, España 2019

ÍNDICE

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	6
Capítulo 1.....	7
Discapacidad.....	7
1.1 Síndrome de Down.....	9
1.2 Tipos de Síndrome de Down.....	9
Capítulo 2.....	12
2. Educación.....	12
2.1 No hay un método educativo adecuado.....	12
Capítulo 3.....	14
3. Formación laboral.....	14
Capítulo 4	15
4 Insercción laboral.....	15
4.1 La discapacidad intelectual está doblemente discriminada.....	15
4.2 Otras formas para cumplir con la Ley de Discapacidad.....	16
4.3 El Síndrome de Down tiene una genética evidente.....	16
4.4 No se debe hablar de integración sino de normalización.....	17
4.5 Empezar a ver a las personas, no a sus discapacidades.....	17
4.6 En el empleo un trabajador tiene un contrato y salario.....	18
4.6 La llamada vía de reserva.....	18

Capítulo 5	20
5. Centros de preparación	20
La Casa Carlota	21
Anexos.....	24

Resumen

En España, el 92% de las personas con síndrome de Down en edad de trabajar (de 16 a 64 años), están desempleados debido principalmente a tres factores. Estos son: discriminación hacia la discapacidad mental, educación no inclusiva dado que solo el 6% del colectivo asiste a la universidad mientras que los jóvenes con este síndrome que acceden a estudios primarios o secundarios, terminan por abandonarlos sin ser concluidos. El tercer factor que repercute para que este colectivo no sea integrado en el sector laboral es la sobreprotección familiar. Como consecuencia de estos factores en el siguiente trabajo se expone la situación actual del empleo en personas con este síndrome, así como las oportunidades.

Palabras Claves: Síndrome de Down, inserción laboral, oportunidades y España.

Abstract

In Spain, 92% of people with Down syndrome of working age (16 to 64 years) are unemployed mainly due to three factors. These are: discrimination towards mental disability, non-inclusive education since only 6% of the group attends university while young people with this syndrome who access primary or secondary studies, end up leaving them without being completed. The third factor that affects this group is not integrated into the labor sector is family overprotection. As a consequence of these factors, the following work presents the current employment situation in people with this syndrome, as well as the opportunities.

Keywords: Down syndrome, labor insertion, opportunities and Spain.

Introducción

En España el 92 por ciento de las personas con síndrome de Down en edad de trabajar (de 16 a 64 años), están desempleadas, según Down España. Estas cifras han mejorado un tres por ciento en relación a los datos relativos al 2015.

La igualdad de las personas con síndrome de Down está aún lejos de alcanzarse. Queda un largo camino por recorrer, una realidad a la que el ámbito laboral no es ajeno, ya que las personas con síndrome de Down sufren de discriminación para acceder a un puesto de trabajo ordinario.

Doble discriminación empresarial

Existe la falsa creencia de no tener la habilidad para desarrollar actividades cotidianas. Además reciben remuneraciones más bajas en relación a otras personas con discapacidad física o sensorial. Por tanto, están doblemente discriminados.

La baja participación en el mercado laboral de este colectivo, se debe a la falta de oportunidades por los prejuicios y estereotipos asentados en las compañías, pese a que son personas que pueden aportar talento y contribuir a la economía de las empresas.

La educación no es inclusiva

Otro factor que agudiza esta situación es la educación, que necesita mejoras en la formación inclusiva, debido a la falta de integración. Solo el 6 por ciento asiste a la universidad. El gran porcentaje de personas con síndrome de Down terminan por abandonar las aulas y se quedan con estudios primarios o secundarios, lo que dificulta, aún más, sus posibilidades de encontrar trabajo.

Sobreprotección familiar

También, la sobreprotección familiar es otro responsable de su inactividad laboral, ya que muchas veces se convierte en un obstáculo para que la persona alcance autonomía e independencia

Capitulo I

Discapacidad

La discapacidad es un concepto que engloba a personas que presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial. La discapacidad intelectual se refiere al colectivo que presenta limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa.

El síndrome de Down es la causa más común de discapacidad intelectual, lo tienen entre el 30% y el 40%. Se desarrolla de forma espontánea, en todas las etnias y países, sin que exista una causa aparente sobre la que se pueda actuar para impedirlo.

EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO DISCAPACIDAD

CULTURA ANTIGUA

Se asocia a intervenciones de poderes mágicos o castigos divinos. Esta condición genera rechazo y aislamiento.



SIGLO XV

La discapacidad como resultado de un accidente que requiere atención médica. Se fundan los manicomios.

FINALES S. XIX II GUERRA MUNDIAL

La discapacidad es vista desde un enfoque asistencial y paternalista, que concibe a la persona como dependiente, inactiva e improductiva. Esto se incrementa con la aparición de distintas discapacidades como efecto de la guerra.



SIGLO XX

Las familias de los discapacitados fundan asociaciones para defender sus derechos. Poco a poco, se van empoderando.

DÉCADA DEL 2000

Se abandona la perspectiva asistencial y paternalista. Se reconoce que son personas con habilidades y competencias que las pueden potenciar si reciben apoyo.



2001

La OMS establece una definición de discapacidad que supone un antes y después. Se reconoce que tienen capacidades diferentes, no que no tienen capacidades.

1. Síndrome de Down

El síndrome de Down, también conocido como Trisomía 21, es una alteración genética que se produce por la presencia de un cromosoma extra. Los seres humanos tienen normalmente un total de 46 cromosomas agrupados en 23 pares. En el caso del síndrome de Down, el par del cromosoma 21 tiene uno adicional, en vez de ser dos, son tres (trisomía). El Síndrome, como indica su denominación, no es una enfermedad y a pesar de que existen rasgos físicos comunes- tonalidad débil de los músculos, nariz chata, ojos rasgados, baja estatura, entre otras- cada persona es única

1.1 Tipos de síndrome de Down

Trisomía 21

Es el tipo más común. Alrededor de 95 de cada 100 personas con síndrome de Down. Eso significa que las células del bebé tienen tres copias del cromosoma 21 en vez de dos.

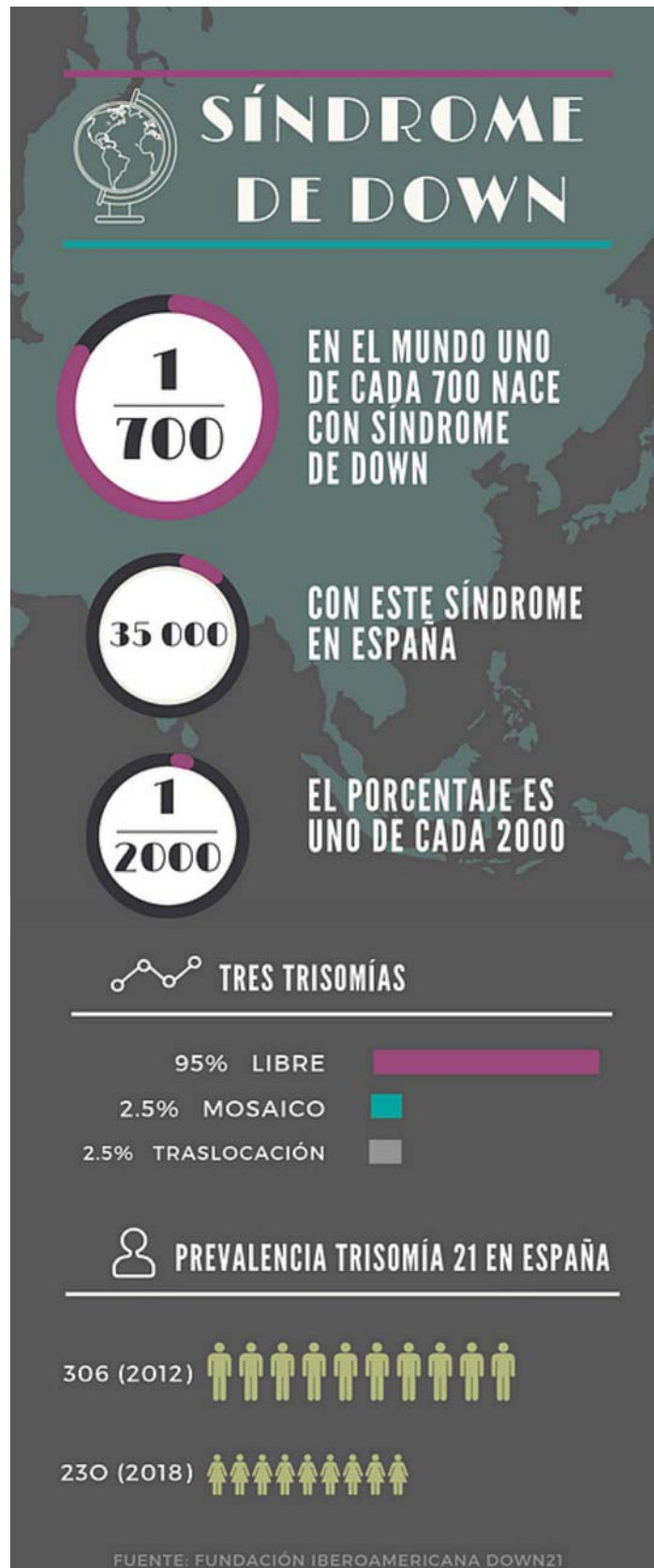
Síndrome de Down con mosaicismo

En esta variante el cromosoma 21 extra (o un fragmento del mismo) se encuentra “pegado” a otro, (frecuentemente a uno del par 14), por lo cual el recuento genético arroja una cifra de 46 cromosomas en cada célula. El síndrome de Down con mosaicismo es poco común. Estas personas pueden exhibir menos características físicas del síndrome de Down porque algunas de sus células tienen las dos copias del cromosoma 21.

Síndrome de Down por translocación

Este trastorno sucede cuando una persona tiene dos copias del cromosoma 21, más una parte extra o un cromosoma completo que está adherido (o translocado) a una copia del 21. Este trastorno es poco común y puede ser hereditario (transmitido de padres a hijos).

Situación de Síndrome de Down



En unos años seremos una sociedad sin Síndrome de Down

Las anomalías del feto se detectan a través de la ecografía, los test de ADN fetal en sangre de la madre y los screening o cribado, que informan con una escala de riesgo del 1 al 10 de una alteración cromosómica, entre ellos la trisomía 21. Si sigue esta tendencia, se prevé que en unos años seremos una sociedad sin personas con síndrome de Down, señala Agustín Martíá, Gerente de la Federación Down España. "El diagnóstico prenatal tiene una clara orientación eugenésica, por no añadir que tiene un importante sesgo genético".

Capítulo 2

Educación

Se han producido algunos cambios que han mejorado la educación de las personas con síndrome de Down, ya que hace unos años, un gran porcentaje del colectivo solo recibía educación primaria, porque se tenía otra visión de la discapacidad, incluso en la forma de tratarlos. Se creía que tenían que estar en casa y eran totalmente dependientes de los padres. La sobreprotección no permitía que tuvieran autonomía y los volvían víctimas del infantilismo, al tratarlos como eternos niños. Desde hace un tiempo hay más familias que llevan a sus hijos a escuelas secundarias, de educación especial u ordinaria. Sin embargo, el porcentaje sigue siendo reducido, un 50 por ciento de todo el colectivo, según Down España.

2.1 No hay un método educativo adecuado

En esta etapa se vuelven a encontrar con limitaciones que no permiten un total desarrollo. Los que asisten a escuelas especiales continúan en un circuito de “formación paralela”, interactúan con personas con otras discapacidades y no llegan a desarrollar sus habilidades para desenvolverse en entornos ordinarios.

Los que asisten a escuelas comunes, se encuentran con la sorpresa de que la educación, que llaman “inclusiva” está llena de vacíos. No hay un método educativo adecuado, los educadores no tienen la suficiente formación para enseñar a personas con discapacidad, el material no logra que desarrollen todas sus competencias, no se alcanza el nivel de conocimientos que les permita acceder al siguiente año, y terminan repitiendo varias veces el mismo grado.

Pablo Pineda, primer universitario de Europa con síndrome de Down



En España, solo entre el 5 y 6 por ciento de este colectivo tiene estudios universitarios, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Pablo Pineda, es el primer universitario con síndrome de Down de Europa, que se graduó en Educación Especial. La realidad indica que este nivel de formación es casi una utopía, por lo que optan por centros alternativos.

Capítulo 3

Formación Laboral

Hay diferentes centros que ayudan en la formación de los discapacitados. Eva Martínez, trabajadora social de la Asociación Ariadna, explica el proceso por el que pasan cuando llega la entrada al mundo laboral. El primer paso es asistir al Servicio de Valoración y Orientación (CAD), para que emita el certificado de discapacidad, tras evaluar sus habilidades laborales. Entonces, orienta a la persona a la Empresa ordinaria, al Centro Especial de Trabajo (CET), Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (USAP/SCAPS) o Centros Ocupacionales (CO).



Las personas que acuden a los Centros Ocupacionales, no tienen un trabajo remunerado ni una relación laboral.

Capítulo 4

Inserción Laboral

Se calcula que en España hay cerca de 35.000 personas con síndrome de Down, es decir, un 0,075 por ciento de la población total. Solo el 8 por ciento de personas de este colectivo, en edad de trabajar tiene un contrato, pese a las mejoras en el tejido empresarial y a la visión sobre la discapacidad. Emplear a personas con este síndrome sigue siendo complicado por varios factores, sea por la voluntad de las empresas ordinarias, la educación o los estereotipos.

La inserción laboral no solo afecta al colectivo en lo económico, también en lo social. La discapacidad les supone un hándicap y es en el trabajo donde se vinculan con el resto. Si nos detenemos a pensar en un parado de larga duración, vemos que tiene problemas para integrarse. Esto se hace más evidente en las personas con discapacidad, ya que la entrada en el mundo laboral es la entrada al mundo de los adultos. Pasan de ser elementos pasivos a ser elementos activos. El solo hecho de tener un motivo para salir de casa todos los días, de relacionarse, de tener compañeros, de poder desarrollar un trabajo igual que todo el mundo, es básico.

4.1 La discapacidad intelectual está doblemente discriminada

La Empresa Ordinaria tiene la obligación de cumplir con la Ley General de la Discapacidad, que establece que las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a tener en su plantilla al menos un 2 por ciento de los trabajadores con discapacidad igual o mayor al 33 por ciento. Pero, en la práctica, esa ley no se cumple porque el paro de los discapacitados es del 26,2 por ciento, según los últimos datos del INE relativos a 2017. “Si esa Ley se cumpliera, los datos no serían los que son”, señala Francisco Sardón, Presidente de la Plataforma Representativa Estatal de personas con Discapacidad Física (PREDIF). La situación se complica si hablamos de personas con síndrome de Down, porque los empresarios consideran que son personas con menor productividad, y para cumplir con la cuota de discapacitados, eligen a personas con una discapacidad física o sensorial. No es lo mismo contratar a una persona que le falta un brazo o una que tiene retraso mental.

4.2 Otras formas para cumplir con la Ley de Discapacidad

Así como hay prejuicios con las personas, también hay empresas que se niegan a hacer contratos y recurren a otras modalidades, como pedir el certificado de excepcionalidad. El certificado se les concede si demuestran la imposibilidad de incorporar a un discapacitado, por motivos de carácter productivo, organizativo, económico o por no haber encontrado el perfil adecuado, que se ajuste a lo que el puesto requiere. Es decir, se cuelga una oferta en todos los portales de empleo, en todas las fundaciones y entidades del sector, pero no se consigue ocupar.

El problema no es la falta de formación de los jóvenes con síndrome de Down, sino alcanzar los altos estándares que exigen las empresas porque no son conscientes del apoyo que requieren algunos colectivos. Así lo destaca Marc Badia, psicólogo y coordinador del servicio de inclusión laboral “Colabora” de la Fundación Catalana Síndrome Down. “Hace poco llegó un grupo de restauración e indicaron que necesitaban tres jóvenes con síndrome de Down, que sepan llevar bandeja, hablar inglés, atender pedidos, cobrar, y que además tengan un nivel alto de soporte del estrés, que sean resilientes. Evidentemente, les aclaramos que se habían equivocado de entidad”. Esta problemática es constante en el momento de cubrir las ofertas, y ocasiona que las plazas se queden desiertas. Como consecuencia, las empresas se acogen a otras modalidades, como contratar bienes y servicios de un Centro Especial de Trabajo o hacer donaciones a entidades sin ánimo de lucro que trabajan por la inserción laboral.

4.3 El síndrome de Down tiene una genética evidente

También sucede que, muchas empresas, cuando participan en eventos, contratan en las agencias específicamente a personas con este síndrome para hacer visible su labor social, que colaboran con fundaciones y difundirlo en redes. Badia señala que cuando las empresas requieren con carácter específico a personas con este síndrome es por lo evidente de su genética. Sin embargo, la fundación busca un empleo de calidad, no compañías "que se hagan fotos y luego traten mal a los trabajadores".

En este sentido, Gloria Canals, directora de Aura Fundación, comenta que con los años, "uno aprende a identificar el compromiso real de las empresas hacia los colectivos que lo necesitan, pero también, reconoce a las empresas que buscan evadir la contratación".

4.4 No se debe hablar de integración sino de normalización

En ese sentido, las empresas pequeñas son las más dispuestas a contratar, y lo hacen por convicción, no por marketing. Es un derecho, no se debe hablar de integración sino de normalización. Tener capacidades diferentes no significa carecer de habilidades necesarias para emplearse en determinados puestos de trabajo. Sin embargo, este colectivo está relegado a realizar actividades rutinarias, repetitivas y sencillas, sobretodo, en el sector de servicios: ordenar copas, doblar ropa, reponer estanterías, porque suponemos que son personas con poca preparación y se los limita a realizar trabajos menores.

Esta realidad, se observa con mayor frecuencia en los Centros Especiales de Trabajo (CET), donde el 80 por ciento de la actividad, son servicios de limpieza, jardinería, lavandería y auxiliares de oficina. Estas falsas ideas no solo contribuyen a la segregación del colectivo y le restan oportunidades de trabajo, sino que, en gran medida, son las causantes de que las personas con Síndrome de Down, no puedan aspirar a puestos de mayor "complejidad".

4.5 Empezar a ver a las personas, no sus discapacidades

Entonces, si bien es cierto que entrar en el mercado ordinario es difícil, y muchos de los que ingresan, no van a ser licenciados o gerentes, el desconocimiento puede hacer que peligre su trabajo y los jefes prescindan de ellos, al encontrarse con compañeros que los tratan de manera diferente e influyan de manera negativa en su integración. Es tarea de todos empezar a ver a las personas, no a sus discapacidades.

Para mejorar, la inclusión de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, se ha creado una modalidad llamada Empleo con Apoyo.

4.6 En el empleo laboral el trabajador tiene un contrato y salario

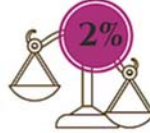
Es un método de inclusión laboral donde a la persona con discapacidad se le asigna un preparador laboral, que le brinda orientación profesional, elabora el perfil del candidato y busca una empresa que esté dispuesta a contratarlo. El trabajador firma un contrato laboral y recibe un salario idéntico al de los demás compañeros. El preparador, lo acompaña al puesto de trabajo y hace un seguimiento hasta que la persona conozca sus tareas a desarrollar en el establecimiento.

4.7 La llamada vía de reserva

Las principales entidades que brindan este servicio de inclusión laboral son la Fundación Catalana Síndrome de Down con el programa “Colabora” y Aura Fundación. También el gobierno catalán, consciente de las dificultades de las personas con discapacidad intelectual para acceder a la función pública, inició un proyecto de inserción laboral DIL. Este programa se refuerza con la normativa vigente, la llamada vía de reserva, que establece que la empresa pública reservará un cupo no inferior al 7 por ciento a personas con discapacidad. Al menos el 2 por ciento de las plazas deben estar ocupadas por personas con discapacidad intelectual y el 5 por ciento restante por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. En ambos casos la discapacidad tiene que ser igual o superior al 33 por ciento. A día de hoy, están trabajando en la administración pública 78 personas con discapacidad.

VENTAJAS CONTRATACIÓN

CUMPLIR CON LA LEY DE
DISCAPACIDAD QUE ESTABLECE
LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%
EN LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50
TRABAJADORES



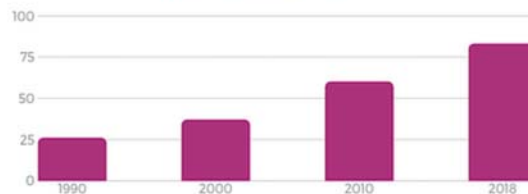
FAVORECER LA
DIVERSIDAD DENTRO
DE LA EMPRESA Y
POTENCIAR EL
DESEMPEÑO

LUCHAR CONTRA
ESTEREOTIPOS Y
PREJUICIOS PARA
AUMENTAR EL
COMPROMISO Y
SENSIBILIDAD
DE LOS



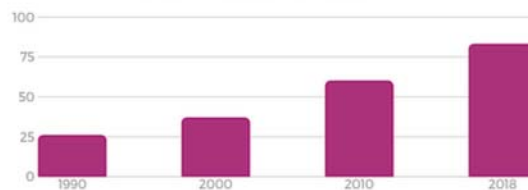
PREFERENCIA EN LA
ADJUDICACIÓN DE CONTRATOS
EN EL SECTOR PÚBLICO.

PORCENTAJE DE EMPRESAS SOCIALMENTE
RESPONSABLES QUE CONTRIBUYEN
A LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD.



PREFERENCIA EN LA
ADJUDICACIÓN DE CONTRATOS
EN EL SECTOR PÚBLICO.

PORCENTAJE DE EMPRESAS SOCIALMENTE
RESPONSABLES QUE CONTRIBUYEN
A LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD.



Capítulo 5

Centros de Preparación

5.1 Centros Especiales de Trabajo (CET)

Un pequeño porcentaje trabaja en Empresas Ordinarias, mientras que la mayoría se integra en los Centros Especiales de Trabajo (CET).

- Son empresas que nacen como fórmula de empleo para personas con discapacidad. Su objetivo principal es el de proporcionarles, la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales. Los Centros Especiales de Trabajo cuentan con el apoyo de psicólogos y asistentes sociales, que garantizan la formación permanente en su vida personal y social, para facilitar el tránsito a la empresa ordinaria. Sin embargo, en la realidad este tránsito sucede en un porcentaje muy reducido.

- El 70 por ciento del total de los trabajadores tienen que ser personas con una discapacidad igual o mayor al 33 por ciento, lo que no debe afectar a la capacidad productiva de la empresa.

- Las personas que trabajan en los CET firman un contrato como cualquier otro trabajador y son evaluados cada dos años por los Equipos Multiprofesionales –psicólogos y asistentes sociales-.

- Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias y, al igual que las otras, están sujetas a las mismas normas y requisitos de su sector.

- Pueden ser creados por organismos públicos, privados o por empresas.

- Por ley tienen derecho a recibir subvenciones: del 50 por ciento del salario mínimo interprofesional para cada uno de los trabajadores, para los equipos de acompañamiento en la inserción laboral y una bonificación del cien por cien de la Seguridad Social.

- Las tareas que habitualmente realizan con rutinas sencillas son las de servicio en el sector turístico, de seguridad, de mantenimiento y atención al cliente.

- En España, alrededor de 24.000 personas con trisomía trabajan en centros especiales de empleo, según datos de la organización Down Catalunya.

Actualmente, las personas con síndrome de Down activos en los CET, se enfrentan al recorte de su salario, debido a que la crisis está asfixiando a los 210 Centros Especiales de Trabajo de Cataluña. La viabilidad de estos centros, se ha puesto en peligro tras la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 735 a 900 euros. Si bien la Administración Pública cubre el 50 por ciento del sueldo de los trabajadores de los centros, la otra mitad es responsabilidad del CET.

Ante esta situación, los CET han tenido que tomar ciertas medidas para afrontar las dificultades económicas que están pasando, como quitar el plus de antigüedad que tienen algunos trabajadores, seguir pagando el salario anterior hasta recibir mayores fondos o incrementar las horas de trabajo. Esto afecta de manera directa a las personas con síndrome de Down, ya que tienen dificultades para realizar una jornada completa.

5.2 Centros Ocupacionales

Las personas con discapacidad que no logran ser contratadas en una Empresa Ordinaria o Centro Especial de Trabajo asisten a los Centros Ocupacionales, un servicio que acoge a personas con discapacidad intelectual en edad laboral, que presentan un grado igual o superior al 65 por ciento. Los CO brindan dos servicios: Servicio de Terapia Ocupacional (STO) y Servicio Ocupacional de Inserción (SOI), que buscan la integración y capacitación del colectivo que no puede acceder al empleo activo. La administración asigna una bonificación a cada trabajador según el nivel en que es ubicado. Un ejemplo es Tallers Blancs.

Los Centros Ocupacionales exigen a la administración pública incrementar la cuota que se les otorga por cada persona atendida. Este importe que se conoce como módulo, es el principal ingreso de los CO y está congelado desde 2009, por lo que buscan ayudas de entidades privadas.

Un estudio creativo

Casa Carlota

Raúl Sánchez, de 39 años, con síndrome Down, asiste por las mañanas al Centro Ocupacional Les Corts y, cuando acaba, empalma con el trabajo como diseñador gráfico en Casa Carlota, donde recibe una paga al igual que el resto de sus compañeros. Tener un salario a fin de mes le permite tener autonomía y aunque él sabe un poco de todo, como hacer la comida, los trabajos de casa, las compras y tomar el metro, aún no se decide a vivir solo porque no quiere dejar a sus padres. Antes de ingresar en Casa Carlota, Raúl desconocía su pasión por el arte. Fue en el estudio gráfico donde descubrió su gusto por dibujar, pintar y diseñar propuestas que les encargan las empresas. “Cada uno tiene su estilo, sus obras y su arte expresa la manera cómo piensan y ven las cosas”, señala Raúl.



Casa Carlota no es un centro especial de trabajo, ni una ONG, ni una Fundación para ayudar a las personas con síndrome de Down, sino un estudio de diseño profesional, como cualquier otro, con una plantilla de trabajadores con discapacidad intelectual. Busca romper los prejuicios asociados a la discapacidad y demostrar la realidad de las personas con diversidad funcional en el mundo laboral, cuya tasa de paro es del 26,2 por ciento en España, según el informe “El empleo de las personas con discapacidad. Año 2017” publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tener capacidades diferentes no los excluye de responsabilidades

En el estudio trabajan directores de arte, ilustradores profesionales, estudiantes de escuelas de diseño y creativos con síndrome de Down, esquizofrenia y autismo, que realizan proyectos innovadores. Pero se diferencian de otras empresas inclusivas porque en Casa Carlota todos trabajan en el proceso creativo, todos dibujan, diseñan y colorean. Dice Odile, 45 años, con síndrome de Down "imagino dibujos y pienso en los colores que pueden funcionar". En el estudio tener capacidades diferentes no los excluye de responsabilidades y se les asigna como en otros empleos tareas repetitivas y aburridas: ordenar papeles, doblar prendas de vestir, entre otras. Sus compañeras de trabajo coinciden en que "tienen ideas espontáneas, no tradicionales, que ellas no se hubieran imaginado". Tal como apunta, Inge Nouws, directora del estudio, "los chicos con síndrome de Down tienen una creatividad innata. Tienen un pensamiento ingenioso, divertido y le dan un valor agregado al producto final", que marca la diferencia de los proyectos gráficos de quienes contratan sus servicios. "Los clientes que nos hacen un encargo, les explicamos que, si trabajan con nosotros, deben tener en cuenta que el resultado nunca será convencional".

Casa Carlota fue fundada por José María Batalla en el 2013, debido a su interés por la integración de personas con síndrome de Down en la sociedad. "Las personas con síndrome de Down nunca deben ser consideradas como personas con discapacidad" y, por tanto, "en Casa de Carlota no hay ningún trabajador con discapacidad".

La directora de Casa Carlota también ha animado a la sociedad y a las empresas a replicar este modelo de negocio. Pide "dejar los prejuicios de lado y fijarse en estas personas sólo por su talento, no por su condición".

Anexos

TESIS DE MAESTRÍA

El Trabajo de investigación (tesis) mediante el cual se optó por el grado de Máster en Periodismo BCN_NY, se realizó en modalidad digital. La página web se titula: “Más allá del Cromosoma”, y aborda la Inserción laboral de Personas con Síndrome de Down en Barcelona, España.

Contenido

La página inicia con el origen de la discapacidad, el significado, tipos y sus variantes. A continuación, se aborda el tema de la educación, y se diferencian los tipos de preparación que recibe el colectivo. Los pocos estudiantes que se evocan al estudio teórico se encuentran con la ausencia de una metodología adecuada para su discapacidad. Mientras, que el resto de jóvenes que opta por aprender un empleo tampoco llega a ocupar puestos superiores a los de servicios básicos.

Una vez, culminada la etapa de preparación, las personas que logran ingresar al mercado laboral se encuentran con estereotipos de las personas que no les permiten surgir ni mostrar sus capacidades. Además, se expone la utilización de su síndrome como una estrategia para parecer una empresa inclusiva.

Finalmente, se expone los casos de chicos que han podido ingresar a una empresa y cumplir con un trabajo de acuerdo a sus capacidades.

Recursos

Para la elaboración de la página web se utilizaron entrevistas filmadas, infografías, fotos, audios y videos.

Link de la página web.

<https://reginaa12.wixsite.com/masalladelcromosoma>