



**Mi compañero
tiene Capacidad
Intelectual Límite**

MI COMPAÑERO TIENE CAPACIDAD INTELLECTUAL LÍMITE (CIL)

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Todos los derechos reservados 2016, para la primera edición en español, por

© INAP

ISBN: 978-84-7351-542-9 (formato papel); NIPO (formato papel): 635-16-033-8

ISBN: 978-84-7351-543-6 (formato electrónico); NIPO (formato electrónico): 635-16-034-3

Depósito legal: M- 27813- 2016

Imagen interior: © James Thew

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.





Pilar Pallero Soto
Esther Petisco Rodríguez
Agustín Huete García

Mi compañero tiene Capacidad Intelectual Límite



INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El INAP

La Administración pública es una pieza clave en una sociedad avanzada, y una Administración pública moderna, ágil y eficiente es determinante para lograr una sociedad con mayores cotas de bienestar y de calidad de vida.

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) desea ser la institución líder de producción de conocimiento con el objetivo de incentivar el aprendizaje organizativo en los equipos humanos del sector público y, de esta forma, generar una buena Administración orientada al bien común y sintonizada con las necesidades y expectativas de la sociedad.

Su misión es crear conocimiento transformador en el sector público mediante equipos transversales capaces de atraer ideas, personas y proyectos innovadores en los procesos de selección y formación para alcanzar una democracia y una ciudadanía de alta calidad. Para ello, el INAP se basará en los siguientes principios: eficacia en el aprendizaje en equipos, orientación al ciudadano, transparencia, ejemplaridad, rendición de cuentas, autonomía, responsabilidad y cohesión social.

Los autores



Pilar Pallero Soto

Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Especialista Europeo en Discapacidad por la UNED. Especializada en discapacidad y perspectiva de género, ha contribuido en la planificación y gestión de programas y proyectos de inclusión social en Costa Rica, Nicaragua, Chile y España, a través de organizaciones Internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Asociación de Cooperación al Desarrollo, de la que es cofundadora, y organismos públicos locales, como el Servicio Nacional de Discapacidad de Chile o el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón. En investigación social, ha colaborado en estudios sobre discapacidad, diagnósticos territoriales con perspectiva de género, igualdad e inclusión social, entre otros temas de interés, para entidades como la OIT, Junta de Extremadura o Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, entre otras. Actualmente ejerce en el ámbito de la consultoría social.

Esther Petisco Rodríguez

Licenciada en Psicología por la Universidad de Salamanca, Máster en Modificación de Conducta y Máster en Integración de Personas con Discapacidad. Especialista en inserción laboral de personas con discapacidad, en la actualidad trabaja en Salud Mental Salamanca AFEMC, perteneciente a la Federación Salud Mental Castilla y León. Ha colaborado en actividades de planificación y formación especializada, y ha

colaborado en diversos estudios sobre inclusión de las personas con discapacidad, tales como: «Estudio sobre situación y Necesidades-Socio sanitarias de las personas con Enfermedades Raras en España» (FEDER, 2009), «Necesidades de las personas con gran discapacidad física y sus familias en medio urbano» (PREDIF, 2011) o «Estudio sobre la situación de las personas con capacidad intelectual límite» (OED, 2014).

Agustín Huete García

Doctor por la Universidad de Salamanca. Licenciado en Sociología. Profesor asociado y miembro del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. Director de InterSocial (<www.intersocial.es>), entidad especializada en consultoría en el sector social. Como investigador social, ha participado en el desarrollo de numerosos análisis sociales, entre los que se incluyen estudios, planificación, evaluación y gestión de programas de intervención social públicos y privados, especialmente en las áreas de exclusión social y discapacidad en el entorno europeo e iberoamericano. Ha colaborado con diferentes instituciones como formador, consultor, experto y ha publicado numerosos documentos sobre salud, exclusión social y discapacidad.

Innap Inserta



La Administración pública debe reflejar la complejidad, la diversidad y la pluralidad de la sociedad a la que sirve. Este principio, que se encuentra grabado con letras de fuego en el frontispicio de la misión del INAP como organización pública, no solo hace referencia a los mecanismos de participación democrática en los procesos de toma de decisiones, a la integración de los grupos en los que participan los ciudadanos para la defensa de sus intereses o a la potenciación de las relaciones intergubernamentales en Estados compuestos como el nuestro; hace referencia, sobre todo, a un modo de entender las relaciones de la Administración con su entorno, con la sociedad en su conjunto, con las personas a las que sirve y atiende, en ocasiones de forma un tanto deshumanizada y fría. En fin, una Administración socialmente responsable, en una expresión evidentemente tautológica, pleonástica, por cuanto o es socialmente responsable o no es.

Esa responsabilidad exige de nosotros un cambio de paradigma. La Administración tiene como fin la garantía de los derechos y libertades de los ciudadanos y el mantenimiento de la cohesión e integración social, y ese fin es indisponible: solo puede cumplirlo la Administración pública. Nadie más. Y para ello se requiere que todo el talento generado por la sociedad pueda revertir en el bien común, en el interés general. Esa gran tarea exige de los servidores públicos nuevas capacidades, nuevas habilidades, nuevas actitudes, algunas de las cuales se pusieron de manifiesto en la anterior colección Innap Innova, marca que ha supuesto una auténtica transformación en el

modo de entender la misión de las organizaciones públicas en una sociedad en permanente y acelerada evolución. Necesitamos que todo el talento de la sociedad aflore, se comparta y se dirija al bien común. Esté donde esté y venga de donde venga. Pues el talento es talento y no requiere de adjetivos.

Una sociedad democráticamente avanzada como la española ha asumido que su progreso ético y moral solo será factible si pone todo su potencial al servicio de la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos fundamentales, la protección del medio ambiente o **la prestación de apoyos que garanticen el desarrollo integral de todas las personas**. Y entre estas últimas se encuentra el amplio colectivo de las personas que tienen alguna discapacidad. La peor discapacidad que puede padecer una sociedad es no garantizar la igualdad de todos los ciudadanos. Y no solo la igualdad legal, por cuanto en la mayoría de las ocasiones no es la discapacidad la que dificulta la vida de muchas personas, sino los pensamientos y actitudes de los demás hacia ellas.

La Administración debe desempeñar un papel determinante en el cambio de valores en relación con el conocimiento, tratamiento, protección y puesta en valor de la discapacidad ya no como factor no discriminatorio, sino como un potencial para el desarrollo de las organizaciones y del compromiso ético de las personas con sus semejantes. No hablamos de personas discapacitadas, sino de personas que cuentan con alguna discapacidad, con algún inconveniente que les impide hacer, decir, oír, ver, comportarse, reaccionar en situaciones concretas, pero que no les incapacita en otras.

Aproximadamente un 10 % de la población española cuenta con alguna discapacidad. La tasa de desempleo entre estas personas puede rondar el 40 %. Según recientes estudios, más de dos tercios de las personas con diversidad funcional en edad

laboral han renunciado, o quedado excluidas, de la forma de inserción económica más habitual y normalizada en esa etapa de la vida: el empleo remunerado¹. El INE, en su encuesta *El empleo de las personas con discapacidad 2011*, destaca, entre otras conclusiones, que menos del 5 % de la población en edad laboral tiene certificado de discapacidad (4,1 %); que la tasa de actividad de este colectivo es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad; que, además del sexo y la edad, la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad, siendo las personas con discapacidad asociada a deficiencia auditiva las más activas laboralmente y que presentan una tasa de actividad que dobla la de las personas con trastorno mental, que resulta ser el grupo más inactivo (54,4 % frente al 25,5 %). Asimismo, destaca la importancia que tiene la formación como variable integradora en el entorno sociolaboral, por cuanto las tasas de actividad y empleo aumentan a medida que se incrementa el nivel de formación, hasta superar en más de 20 puntos a la media en el caso de personas con discapacidad y estudios superiores.

Precisamente, el logro de la inclusión social y laboral exige una intervención directa de los poderes públicos en términos de lucha contra la discriminación que estas personas sufren. La Administración —y la sociedad en su conjunto— no puede permitirse el lujo de desperdiciar todo el talento que estas personas atesoran, y no en términos económicos, sino en términos éticos.

Por ello, el INAP, como institución referencial en materia de discapacidad y empleo público —recordemos que el 89,22 % de las personas con discapacidad que han accedido a la Administración General del Estado entre 2003 y 2011 lo han hecho a

¹ Colectivo Ióé (2013): «Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades», en *Revista Española de Discapacidad*.

cuerpos y escalas cuyos procesos de selección se encomendaron al Instituto Nacional de Administración Pública—, y como generadora de conocimiento transformador, ha asumido que debe poner todas sus capacidades, todo su conocimiento y toda su voluntad innovadora al servicio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como proyecto propio y como valor que impregne a todos los organismos de la Administración española.

Fruto de este compromiso es esta colección Innap Inserta, cuyo objetivo primordial es dar a conocer determinadas discapacidades entre las personas que desempeñan su labor en la Administración y ofrecer mecanismos y herramientas para apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entornos de trabajo y conocimiento para poder reaccionar, atender, ayudar e integrar efectivamente a dichas personas desde diversas posiciones como compañero de trabajo, responsable o subordinado.

Para ello, seguimos el camino iniciado con la colección Innap Innova, con una opción por la elaboración de materiales eminentemente prácticos, disponibles en formato *pocket*, que permiten acercarse al tema en un tiempo breve, ofreciendo opciones de profundización en la cuestión planteada, y susceptibles de generar materiales didácticos que sirvan de apoyo a posteriores acciones formativas.

En fin, el INAP, para cumplir con su misión de crear conocimiento transformador en el sector público en beneficio de la sociedad, con el fin de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad, desea trasladar al conjunto de los empleados públicos que dichos objetivos no podrán lograrse hasta que la cultura de nuestras organizaciones no esté impregnada de valores como los que esta colección pretende transmitir y de estrategias y sistemas de gestión que

entiendan, e integren, la discapacidad de manera transversal. El INAP ya ha dado importantes pasos en ese sentido y ha sido reconocido por la Fundación Bequal como el primer organismo de la Administración General del Estado en obtener el sello de excelencia Bequal Plus.

Las empresas que están aplicando políticas de diversidad obtienen beneficios en términos de consolidación de los valores culturales en su organización; de mejora de la reputación de la empresa; de mayor capacidad para atraer y retener el talento; de aumento de motivación de las plantillas; de mayor capacidad de innovación y creatividad, o de mejora en la prestación de sus servicios. No olvidemos que las personas no son discapacitadas, sino que la discapacidad se manifiesta o no para según qué actividades y en según qué circunstancias. No se es discapacitado, sino que se tiene una discapacidad. Por ello, **si la discapacidad no limita, no lo hagas tú.**

Innovación, aprendizaje colaborativo, captación del talento son principios que informan nuestra voluntad de cambio. Los empleados públicos podemos transformarnos. Esperamos que esta iniciativa ayude en dicha transformación.

Manuel Arenilla Sáez
Director del INAP