Erasmus+ Program - KA2 - Strategic Partnerships
LeGoP - Learning Good Practices in European Countries
Code: 2014-1-IT02-KA200-004061

PRODUCTO INTELECTUAL 04
JUEGO DE HERRAMIENTAS

Español

LeGoP
LEARNING GOOD PRACTICES IN EUROPEAN COUNTRIES

Erasmus+

Autores

GALE: Peter Dankmeijer
AXULAR LIZEOA: Xabier Insausti y Juan Ezeiza
ELPENDÚ: Alessandra Brescia, Michela Cipriano y Vito Serripierro
GUREAK: Ana Uitzi y Miren Busnadiego
LICEO SALVEMINI: Sabrina Santamato y Tina Gesmundo

Traducción

Juan Ezeiza

Este documento solo refleja la opinión de sus autores. La Agencia Nacional y la Comisión no son responsables del uso que se haga de él ni de la información que contiene.

© Erasmus+ Program - KA2 - Strategic Partnerships - LeGoP Learning Good Practices in European Countries
Code: 2014-1-IT02-KA200-004061

Introducción

Este juego de herramientas reúne y describe las buenas prácticas desarrolladas por los miembros del proyecto en los siguientes campos:

- Prevención y lucha contra la homofobia
- Igualdad de género
- Inclusión del alumnado con necesidades especiales
- integración laboral de personas desfavorecidas

Además, se mencionan otras buenas prácticas desarrolladas en los países de origen de los miembros del proyecto.

El objetivo principal es ofrecer materiales de apoyo para que otras organizaciones, instituciones políticas o personas individuales superen las dificultades que aborda el proyecto LeGoP, inspirándose en las buenas prácticas mencionadas. Esto contribuirá a:

- Prevenir, tratar y combatir los comportamientos homófobos sobre todo en la escuela y, más generalmente, en la sociedad;
- crear las condiciones que propicien la completa inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales;
- mejorar las oportunidades de inclusión laboral para personas desfavorecidas;

- asegurar la realización de la igualdad de oportunidades para ambos sexos de la forma más amplia posible y a diferentes niveles (educación, familia, trabajo y sociedad en general).

Esperamos que esta herramienta resulte útil y sea fuente de información para todos aquellos que comparten estos objetivos.

PRESENTACIÓN DE ESTE JUEGO DE HERRAMIENTAS

Este juego de herramientas ha sido diseñado para describir y extrapolar las buenas prácticas desarrolladas por los miembros del proyecto y compartirlas dentro de las actividades de aprendizaje planificadas.

Más concretamente, su objetivo es lograr los siguientes RESULTADOS:

1. Desarrollar directrices prácticas que nos permitan trasladar las buenas prácticas descritas a nuestras organizaciones, así como a otros territorios.

2. Contribuir a reducir los fenómenos de discriminación homofóbica gracias a la difusión de las buenas prácticas descritas y aumentar el conocimiento relativo a las causas que pueden generar dichos fenómenos, basándonos en los resultados de las encuestas realizadas durante el proyecto.

3. Contribuir a promover las prácticas inclusivas que permitan el acceso a la educación y a la formación vocacional en términos de igualdad para las personas con necesidades educativas especiales, en virtud de la difusión de las buenas prácticas descritas.

4. Promover la participación activa, creatividad, espíritu colaborativo y habilidad para trabajar en grupo en el caso del profesorado y alumnado implicado en las actividades de aprendizaje que ha contribuido al desarrollo de los contenidos de este juego de herramientas.

5. Aumentar y profundizar en el conocimiento de la legislación e iniciativas de los países de los miembros del proyecto por lo que se refiere a las buenas prácticas relevantes.

Este juego de herramientas consta de secciones que detallan cada buena práctica, así como las directrices que permiten su desarrollo y difusión en distintos contextos, países y organizaciones.

Este juego de herramientas ha sido realizado en formato digital (archivo) y puede descargarse libre y gratuitamente desde las webs de los socios del proyecto y desde http://www.legop.tk

También se puede acceder a él a través del Facebook http://www.facebook.com/legopproject

El juego de herramientas se ha presentado al público en general y a grupos de interés relevantes durante los multiplier events E1, E2 y, en su versión definitiva, E3.

También ha sido promocionado mediante campañas publicitarias territoriales, presentaciones y road shows organizados en el proyecto, que permitieron que distintas audiencias conocieran su contenido y objetivos.

1

Capítulo 1

DESCRIPCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR EL LICEO SALVEMINI

La buena práctica desarrollada por el Liceo Salvemini que se ha tenido un cuenta para el curso del proyecto LeGoP consisten en el desarrollo y aplicación de herramientas y metodologías cuyo objetivo es el reconocimiento del alumnado con necesidades educativas especiales y la identificación de sus causas. Esto se lleva a cabo gracias a una herramienta específica: el Plan Anual para la Inclusividad (PAI), que se aplica cada año y se refiere a:

- Discapacidades certificadas (Ley 104/92 artículo 3, párrafos del 1 al 3 . No. 4274 (4 de agosto de 2009);
- Desórdenes del desarrollo y/o DSA (antigua Ley 170/2010);
- Desprotección socio-económica, lingüística y cultural.

La API ha sido desarrollada siguiendo las directrices del Ministerio Italiano de Educación (27/12/2012) y las notas siguientes (nº8 de 06/03/2013). Las directrices del Ministerio de Educación Italiano (27/12/2012) declaran:

- El principio básico de inclusión que es << la capacidad de proporcionar un marco en el que el alumnado – sin tener en cuenta sus capacidades, género, lengua u origen étnico o cultural – pueda ser valorado, respetado y tratado dentro de la escuela en igualdad de oportunidades. >> (F. Dovigo 2008);

- El concepto de Necesidades Educativas Especiales (NEE), se considera una categoría general que incluye todas las condiciones individuales que requieren el uso de los principios inclusivos fundamentales siguientes:

- Individualización, es decir, programas a medida para objetivos comunes;

- Personalización, es decir, diferentes itinerarios y objetivos;

- Herramientas compensatorias;

- Medidas dispensatorias;

- Uso funcional de recursos humanos y financieros, equipamiento y materiales, dirigidos a la inclusividad escolar.

El desarrollo de la API se confía al claustro de profesores y a los profesores de apoyo.

Al profesor de apoyo se le asigna el primer “objetivo” que es certificar las discapacidades.

Las situaciones de desórdenes del desarrollo y/o DSA, así como desprotección socio-económica, lingüística y cultural se confían al claustro de profesores, que debe desarrollar y aplicar un Plan de Aprendizaje Personalizado (PAP).

Según lo que se haya definido en el plan de estudios, se forma al claustro para que detecte la presencia de Necesidades Educativas Especiales (NEE) y decida si se adoptan itinerarios individualizados y prácticas inclusivas de enseñanza en cada clase.

A fin de garantizar la mejor situación bio-psico-social para cada alumno, las directrices del ministerio remarcan la necesidad de extender el cuidado y la protección a todos aquellos que padezcan problemas educativos, ya sean temporales o permanentes.

Estos pueden darse en clase y tratarse mediante la creación de condiciones que lleven a la realización de itinerarios educativos cualificados.

Por lo tanto, de acuerdo con las nuevas directrices del ministerio, todos los profesores del claustro tienen el deber no solo de diseñar acciones concretas sino también de armonizar las Necesidades Educativas Especiales del alumnado con las diferencias individuales y la gestión de toda la clase, de modo que se cree una comunidad de aprendizaje que sepa cómo ser inclusiva, atendiendo las necesidades de cada alumno a través del intercambio y la integración en una posición simétrica.

NUESTRO SUPERVISOR: El Grupo de Trabajo para la Inclusión (G.T.I.)

1. La Directora, Tina Gesmundo;
2. La profesora referente para la inclusión, Sabrina Santamato;
3. La profesora referente para el grupo H, Raffaella Intonti;
4. La profesora de apoyo especializada, Rosa Carlone;
5. La profesora de apoyo especializada, Annalisa Ferrante;
6. La profesora curricular, Rosanna Ciocia;
7. La profesora curricular, Paola Patimo;
8. Una madre representante del alumnado con discapacidad, Sra. Sciacqua;
9. Un padre representante del alumnado con discapacidad, Sr. Laforgia;
10. Un representante del alumnado con NEE, Francesco Laforgia;
11. Una psicóloga asesora, Dra. Maria Luisa Lopane;
12. Una representante del Comité de Saludo Local, Dra. Anna Mustazza.

Tareas del Grupo de Trabajo para la Inclusión (G.T.I.)

Son las siguientes:

- Llevar a cabo intervenciones tempranas para prevenir la inadaptación y la alienación, desde una visión de la realización total del derecho a la educación;

- Delinear y clarificar la estrategia inclusiva a fin de hacer plenamente efectivo el derecho a la educación de todo el alumnado con dificultades extendiendo el objetivo de acción y responsabilidad de toda la comunidad educativa al área de las Necesidades Educativas Especiales.

FACULTADES Y FUNCIONES

del Grupo de Trabajo para la Inclusión (G.T.I.)

La acción del G.T.I. puede resumirse en capacidades organizativas, planificadoras, evaluativas y consultoras. En particular:

- Es el punto de contacto de la red de Centros Territoriales de Apoyo, los Centros Territoriales para la Inclusión y los Servicios Sociales Locales de Salud para el desarrollo de la formación, apoyo, proyectos de prevención, monitorización, etc.

- Detecta las Necesidades Educativas Especiales (NEE) en la escuela.

- Organiza comparaciones de casos.

- Ofrece consejo y apoyo sobre estrategias y metodologías de gestión de la clase.

- Detecta, monitoriza y evalúa el nivel de inclusividad de la escuela.

- Recopila y coordina las propuestas realizadas por los G.T.I. individuales, operando sobre la base de las necesidades reales, de acuerdo con el artículo 1, párrafo 605, letra b, de la Ley296/2006, en la definición PAP, según establece el artículo 10, párrafo 5 de la Ley del 30 de julio de 2010, nº 122.

- Elabora, durante el mes de junio, el borrador del Plan Anual para la Inclusividad, referido al alumnado con NEE, que debe definirse al final del año escolar. En ese mo-

mento, el Grupo de Trabajo para la Inclusión llevará a cabo un análisis de las debilidades y fortalezas de las acciones escolares inclusivas desarrolladas durante el pasado año y formulará una hipótesis sobre el uso global funcional de recursos específicos para el futuro incremento del nivel general de inclusividad de la escuela.

- En septiembre, dependiendo de los recursos reales asignados a la escuela, adapta el Plan Anual para la Inclusión, de acuerdo con el cual la Directora asignará recursos "funcionales" permanentes.

- Recopila y cumplimenta documentos (en formato digital) en relación con las acciones didácticas-educativas llevadas a cabo con cada alumno con NEE.

REUNIONES Y PRESIDENCIA

del Grupo de Trabajo para la Inclusión (G.T.I.)

Las reuniones son convocadas y presididas por la Directora o un delegado.

Las resoluciones se adoptan por una mayoría de los presentes. Los componentes del G.T.I. tienen funciones proactivas y consultivas. Se debe levantar acta de cada reunión. El G.T.I. puede reunirse en sesión:

- Plenaria (con la participación de todos sus componentes)

- Restringida (con la presencia de profesores y la posibilidad de que esté presente el personal técnico).

- Dedicada (con la participación de personas que trabajan en el caso de un alumno específico).

- También puede reunirse para temas funcionales coyunturales.

TIEMPOS Y PROPÓSITOS del Grupo de Trabajo para la Inclusión (G.T.I.) REUNIONES

El G.T.I. en plenario se reunirá 2 veces al año aproximadamente en los meses de septiembre/octubre (para ratificar la asignación de recursos) y abril/mayo (verificación y

monitorización del PAI, planificación del curso escolar, actividades de inclusión consiguientes y petición de recursos).

El G.T.I. en sesión restringida se reunirá varias veces al año ("reuniones monográficas") para la organización práctica de las actividades escolares que impliquen al alumnado con discapacidades y necesidades de inclusión para:

- definir las líneas comunes educativas y de aprendizaje,
- planificar los proyectos de acogida de los nuevos alumnos,
- desarrollar criterios para la distribución de recursos y actividades de apoyo,
- planificar tallerres,
- analizar el progreso del trabajo y su cumplimiento,
- redactar un documento-borrador para las autoridades locales.

El G.T.I. en sesión dedicada se reunirá no menos de 2 veces al año para la preparación y verificación de los planes en curos y finalizados. La agenda determinará la composición de las sesiones del G.T.I.

NUESTRO ALUMNADO CON NEE 2015/16

De un total de 941 alumnos matriculados tenemos 20 con NEE, concretamente:

- 3 alumnos con discapacidades certificadas de acuerdo con la Ley 104/92 (2 casos de retraso mental severo y un caso de autismo con retraso mental), con diagnóstico funcional. Les asisten 3 profesores de apoyo y 3 educadores profesionales.

- 12 alumnos con DEA (Discapacidades Específicas de Aprendizaje) certificados según la Ley 170 / 2010;

- 5 alumnos con otros desórdenes no contemplados por la Ley 104/92, ni la Ley 170 / 2010, pero diagnosticados clínicamente, incluyendo 1 caso de problemas severos de visión, 1 caso de déficit de atención por desorden hiperactivo y 3 casos de desórdenes

neurológicos o psiquiátricos (1 caso de desorden bipolar, 1 caso de esquizofrenia, y 1 caso de desorden obsesivo-compulsivo con sindrome de Asperger.

¿QUÉ NECESIDADES?

El Liceo Científico "G. Salvemini " ha identificado un nivel adicional de NEE relacionado con todas las disfunciones que tienen que ver con el comportamiento en clase o alumnado desfavorecido social, económica o culturalmente de un modo más o menos temporal, así como situaciones individuales relacionadas con sucesos personales. Por consiguiente, ha señalado como prioritarias las siguientes necesidades:

- Dificultades debidas a un comportamiento inadecuado.
- Déficit de atención como resultado de una baja motivación debida a problemas personales, sociales, ambientales o familiares.
- Dificultades en la clase debidas a la falta de habilidades para relacionarse con los compañeros o con los profesores.
- Dificultades relacionadas con el cambio temporal del estado de salud (enfermedad, accidente, desorden psico-afectivo).

EDUCACIÓN INCLUSIVA

Dado que hay varias estrategias para el desarrollo de la educación inclusiva, los profesores se vuelven activos en el diseño de cursos metodológicos-didácticos y realizan cursos personalizados e individualizados.

- La personalización implica el uso de estrategias de aprendizaje diseñadas para asegurar que cada estudiante desarrolle su propio nivel de excelencia cognitiva, ofreciéndole la oportunidad de cultivar su potencial intelectual personal. El fin es asegurarse de que cada alumno desarrolla completamente sus talentos personales y, por eso, los objetivos se diversifican en relación con los casos individuales identificados por los profesores de la clase.

- La individualización, en cambio, está relacionada con las estrategias educativas dirigidas a asegurar que se alcanzan las capacidades básicas identificadas en el borrador del curriculum escolar, mediante la diversificación de los itinerarios formativos. En otras palabras, la individualización busca asegurar la consecución de ciertos objetivos educativos por todos los alumnos de un territorio, lejos de itinerarios generales para el país entero, en el cual, sin embargo, se encuentran sus orígenes. Sus objetivos son comunes para todos (M. Baldacci 2003).

Esta diversificación de objetivos y la adaptación de la formación educativa de los alumnos con NEE implica, por fuerza, estrategias y metodologías apropiadas, que pueden o no aplicarse a toda la clase.

ESTRATEGIAS PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Las estrategias educativas, consideradas como esenciales para la educación inclusiva e identificadas a este propósito por el profesorado del Liceo "G. Salvemini ", son las siguientes:

- Apoyo de naturaleza educacional, relacional, afectiva y empática.
- Apoyo motivacional.
- Adaptaciones de materiales y textos, activación de recursos de los compañeros (aprendizaje cooperativo, tutoría entre iguales), laboratorio educativo, uso de la tecnología.
- Desarrollo, trabajo correctivo.
- Apoyo gestionando la organización del trabajo.

HERRAMIENTAS DE ENSEÑANZA Y PRÁCTICAS PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Las prácticas educativas más apropiadas para desarrollar estas estrategias son, como ya se ha indicado, aquellas basadas en la resolución de problemas, el trabajo cooperativo, the flipped classroom, especialmente en las nuevas clases asistidas con tabletas, el

error en la enseñanza, el respeto a los ritmos y estilos de aprendizaje, la calidad de la relación profesor-alumno, la escucha activa, la empatía, la acción dirigida a reforzar la autoestima, la toma de conciencia sobre la resiliencia de la clase, o la habilidad para responder positivamente a cualquier situación desagradable.

Las herramientas que ayudan en estos casos parecen ser las siguientes: tabletas, pizarras interactivas, laptops, dispositivos USB, iPads, iBooks, mapas conceptuales, diagramas para adaptar textos, copias proporcionadas por los profesores.

LA EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN INCLUSIVA

La evaluación, basada en los itinerarios personalizados o el PAP, también recibe una revisión apropiada de sus prácticas comunes.

De hecho, lo apropiado sería una dinámica de feedback. Este tipo de evaluación se realiza mediante un proceso en el cual profesor y alumno interactúan desde el punto de vista cognitivo y emocional. El profesor evaluador “dinámico” es un guía activo de aprendizaje y tiene que trabajar en todas las variables del proceso: cognitivas, relacionales, emocionales.

El objetivo es fomentar la autoevaluación y aprovechar su potencial.

La valoración personalizada, por lo tanto, no implica resignación ante resultados pobres, sino inversión en el potencial real del alumno, y en constante atención al punto de partida y al proceso de aprendizaje, listos para evaluar las competencias adquiridas durante el curso, para analizar y comprender el “significado” de las notas en relación al conocimiento y competencias, a fin de considerar cómo ha llegado el alumnoa su situación, qué oportunidades de progreso posee y que riesgos de involución.

CONCLUSIONES

- La educación inclusiva en el Liceo "G. Salvemini" va más allá del simple cumplimiento de lo prescrito por la ley específica.

- Responde mejor a un deseo específico de conseguir un ambiente programático e inclusivo, nacido de su profunda convicción de que la inclusión escolar es una cualidad

que debe caracterizar el clima pedagógico y las relaciones habituales dentro de la institución (entre profesores, profesores y alumnos, alumnos y familias) y no puede reducirse a una de las muchas atenciones habituales que caracterizan la implantación de Plan Formativo Escolar.

- El Liceo "G. Salvemini", por lo tanto, se compromete a promover la consecución de una sensibilidad particular y atención hacia el alumnado con discapacidades y dificultades en la creencia de que cada estudiante tiene su propia capacidad de excelencia cognitiva y características que requieren itinerarios formativos diferenciados.

Profesora de referencia para la inclusión: Sabrina Santamato

Profesora de referencia para la traducción: Mariagrazia Bruni

Parte I – Análisis de los puntos fuertes y débiles

A. Encuesta de NEE actuales:	n°
1. **Discapacidad certificada (Ley 104/92 art. 3, párrafos 1 y 3)**	
Discapacitados visuales	
Discapacitados auditivos	**1**
Psicofísicos	**1**
1. **Desórdenes específicos del desarrollo**	
DSA	**12**
ADHD/DOP	
Límite cognitivo	**1**
Otros (-DOC desórdenes neuropsiquiátricos, Asperger, esquizofrenia...)	**4**
1. **Desfavorecimiento (indicar la dificultad principal)**	
Socio-económica	
Lingüística y cultural	
Problemas comportamentales / relacionales	
Otros	
Total	**19/966**
% de la población escolar	**1,96**
No. PAI preparado por GLHO	**2**
No. PAP preparado por el Consejo de Clase en presencia de un certificado de salud	**17**
No. PAP preparado por el Consejo de Clase en ausencia de un certificado de salud	

B. Recursos profesionales específicos	*Usados principalmente en...*	Sí / No
Profesores de apoyo	Actividades individuales y en grupos pequeños	**Sí**
	Actividades de laboratorio integradas (clases abiertas, talleres protegidos, etc.).	**Sí**
AEC	Actividades individuales y en grupos pequeños	
	Actividades de laboratorio integradas (clases abiertas, talleres protegidos, etc.).	
Asistentes de comunicación	Actividades individuales y en grupos pequeños	
	Actividades de laboratorio integradas (clases abiertas, talleres protegidos, etc.).	
Funciones instrumentales / coordinación	Coordinación, consultoría, planificación, formación	**Solo coordinación**
Referencias, instituto (discapacidad, DSA, NEE)	Consejo, asistencia, apoyo al consejo de clase para compilar PDP, diálogo y recepción de alumnos NEE y padres, mediación entre expertos externos y CDC.	**Sí, 2 (una para discapacitados y otra para DSA y otras NEE)**
Psicólogos educativos y relacionados en el exterior e interior	Proyectos PON, POF, apoyo y consejo a profesores, alumnos y familias	**Sí**
C. Implicación curricular de los profesores	*Mediante …*	**Sí / No**
Coordinadores de clase	Participación en GLI	**Sí**
	Relación con las familias	**Sí**
	Tutoría de alumnos	**Sí**
	Proyectos educativos de temática predominantemente inclusiva	**Sí**
	Otros:	
Profesores con formación específica	Participación en GLI	**Sí**
	Relación con las familias	**Sí**
	Tutoría de alumnos	**Sí**
	Proyectos educativos de temática predominantemente inclusiva	**Sí**
	Otros:	
Otros profesores	Participación en GLI	**Sí**
	Relación con las familias	**Sí**
	Tutoría de alumnos	**Sí**
	Proyectos educativos de temática predominantemente inclusiva	**Sí**
	Otros:	

D. Implicación personal ATA	Apoyo SEN	**No**
	Proyectos de inclusión / laboratorios integrados	**No**
	Otros:	
E. Implicación familiar	Información / formación para padres en psicología evolutiva	**Sí**
	Implicación en proyectos de inclusión	**Sí**
	Implicación en la promoción de las actividades educativas comunitarias	**Sí**
	Otros:	
F. Relaciones con los servicios de salud locales e instituciones dedicadas a la seguridad. Relaciones con CTS / CTI	Aceptación de programas / MOUs sobre discapacidad	
	Aceptación de programas / MOUs problemas	**Sí**
	Procedimientos compartidos para la acción sobre la discapacidad	
	Procedimientos compartidos sobre intervención y problemas	**Sí**
	Proyectos Territoriales de Integración	
	Proyectos integrados a nivel escolar	
	Relaciones con CTS / CTI	
	Otros:	
G. Relaciones con servicios sociales y privados, así como organizaciones de voluntariado	Proyectos Territoriales de Integración	
	Proyectos de integración a nivel escolar	**Sí**
	Proyectos a nivel de redes escolares	
H. Formación del profesorado	Estrategias y métodos educativso / gestión de la clase	**Sí**
	Proyectos de educación especial y formación del profesorado de temática predominantente inclusiva	**Sí**
	Educación intercultural / Italiano L2	
	Psicología del desarrollo y psicopatología (incluyendo ASD, ADHD, etc.)	
	Proyectos de formación sobre discapacidades específicas (autismo, ADHD, Dis. Intelectuales, sensoriales ...)	
	Otros:	

Resumen de las fortalezas y problemas críticos identificados *:	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
Aspectos organizativos y de gestión implicados en el cambio inclusivo				X	
Habilidad para estructurar cursos de formación específicos y consiguiente formación del profesorado				X	
Adopción de estrategias de evaluación con prácticas inclusivas				X	
Organización de diferentes tipos de apoyo presentes en la escuela			X		
Organización de diferentes tipos de apoyo externos a la escuela en relación a los diferentes servicios existentes			X		
Roles familiares y comunitarios para apoyar y participar en las decisiones que afectan a la organización de actividades educativas					X
Desarrollo de un curriculum respetuoso con la diversidad y la promoción de programas de formación inclusivos					X
Explotación de los recursos existentes				X	
Adquisición y distribución de recursos adicionales para la realización de proyectos de inclusión			X		
Atención prestada a las fases de transición que marcan la entrada al sistema escolar, la continuidad entre diferentes escuelas y consiguiente ubicación laboral.					X
Otros:					
Otros:					
** = 0: ninguna 1: poca 2: bastante 3: mucha*					
Adaptación de los indicadores de la UNESCO para evaluar el grado de inclusividad de los sistemas escolares					

Parte II – Objetivos de incremento de inclusividad propuestos para el año próximo

Aspectos organizativos y de gestión implicados en el cambio inclusivo (quién hace qué, niveles de responsabilidad en las prácticas de intervención, etc.)

La Persona de Contacto para la Inclusión en el Instituto se convierte en la única figura para la detección, monitorización y coordinación del G.T.I. y el consejo de clase sobre discapacidades certificadas y NEE. El facilitador traza las líneas generales del PAP, detecta al principio del curso a los nuevos alumnos con NEE a partir de la documentación proporcionada por otras escuelas y contacta con las familias de los nuevos miembros, además de proveer formularios de observación para la detección de NEE en clase, diseñar y preparar los modelos individuales de PAP tras analizar atentamente los certificados médicos, actualizar los PAP de años anteriores tras someterlos al consejo de clase, apoyar los procedimientos de este último para ocuparse del alumnado con NEE, ofreciendo consejo para la redacción del PAP, trabajar sinérgicamente en el apoyo al profesorado, con educadores de apoyo, psicopedagogos y figuras profesionales externas, con los servicios locales sociales de salud.

El G.T.I. detecta, monitoriza y evalúa el nivel de inclusión de la escuela, recolecta las propuestas para la elaboración del PAP, analiza y aprueba el trabajo de la persona de contacto para la inclusión, interactúa sinérgicamente en la promoción y refuerzo de la difusión de buenas prácticas para la inclusión escolar de los niños con discapacidad y NEE certificadas.

Los Consejos de Clase y Coordinadores de Consejos de Clase son los responsables de las prácticas para la inclusión, sobre todo para las NEE certificadas y todas las situaciones generales de sufrimiento. Predisponen para las intervenciones de cada profesor en los programas psicoeducativos y culturales del alumnado con NEE. Completan el PAP en lo referente a temas simples, criterios de evaluación y uso de instrumentos compensatorios y dispensatorios basados en el principio de personalización. Identificar estrategias y métodos prácticos para la participación exitosa del alumnado con NEE. Compar-

ten proyectos personalizados (PAP y PAI). Trabajan conjuntamente con las familias en el campo de las NEE.

Habilidad para estructurar cursos formativos específicos y formación adicional para el profesorado

Se espera la actualización del curso de NEE para el año escolar 2015-2016, teniendo en cuenta la experiencia en prácticas educativas 3.0 y se propone la formación y desarrollo profesional del profesorado en las siguientes áreas temáticas:

- Desarrollo legislativo sobre las NEE

- Metodología de aprendizaje y educación inclusiva

- Herramientas compensatorias y dispensatorias para la inclusión

- Nuevas tecnologías para la inclusión

- Glotodidáctica específica para la enseñanza de lenguas extranjeras al alumnado con NEE.

Adopción de estrategias de valoración coherentes con prácticas inclusivas

Las mismas estrategias educativas fueron adoptadas por todos los Consejos de Clase en cuanto a los desórdenes de desarrollo y desfavorecimiento. El PAI se desarrolló, monitorizando los puntos críticos y fuertes, y creando nuevas prácticas inclusivas efectivas. Los profesores del Consejo de Clase miden los resultados obtenidos basándose en las condiciones de partida, teniendo como fin la identificación de los niveles esenciales de aprendizaje para cada tema y las herramientas necesarias para alcanzar esos niveles.

Considerando los PAP y el PAI, los profesores del Consejo de Clase redactan:

- Las medidas dispensatorias y compensatorias.

- Las posibles intervenciones en términos de metodología.

- Los niveles básicos de competencia.

- Estrategias y metodologías tales como: educación entre iguales y tutorización, aprendizaje cooperativo, aprender haciendo, actividades personalizadas e individualizadas, aprendizaje por inducción y descubrimiento, flipped classroom, el uso de instrumentos y dispositivos tecnológicos para la comunicación informática.

Organización de los diferentes tipos de apoyo presentes en la escuela

Muchas figuras interactúan en el desarrollo de la inclusividad escolar:

- Profesores de apoyo que promueven actividades individualizadas, intervenciones específicas en grupos pequeños, actividades de laboratorio llevadas a cabo en áreas específicas para las discapacidades serias en el curso escolar 2015-2016, y aseguran la integración y socialización con clases especialmente relacionadas con actividades motoras.

- El educador asistente promueve intervenciones educativas orientadas más a la autonomía personal y adquisición del curriculum de aprendizaje. Las actividades tienen lugar predominantemente en la clase y el aula de informática.

- El referente para NEE y apoyo DSA para el Consejo de Clase orienta en la creación del PAP, recibe y aconseja al alumnado y familias de alumnos con NEE, difunde información relativa a temas NEE, y coordina las actividades de los profesores implicados en el apoyo a alumnos con discapacidades y NEE.

- Los profesores que trabajan para el proyecto regional “Derechos en la Escuela” se ocupan de la consolidación y recuperación de las habilidades y competencias que los alumnos con dificultades no han adquirido por completo.

Organización de diferentes tipos de apoyo extra para los servicios existentes

Las distintas actividades de promoción y refuerzo de la difusión de buenas prácticas para una escuela inclusiva se llevan a cabo de manera sinérgica y coordinada con el equipo multidisciplinar del Servicio Nacional de Salud, que orienta las intervenciones educativas de modo que se ajusten a la evolución específica de las enfermedades y desórde-

nes. Las convenciones y proyectos implicarán también a las autoridades locales, asociaciones voluntarias y centros de salud.

Papel de las familias y de la comunidad en el apoyo y toma de decisiones que afectan a la organización de actividades educativas

Todas las familias cuyos hijos tengan desórdenes evolutivos y discapacidades severas están implicadas en el proceso de aprendizaje y socialización que asegura la efectividad de las intervenciones educativas, y constructivamente en las prácticas inclusivas a fin de cooperar y compartir la resposabilidad educativa. La comunicación con las familias, garantizada por el Coordinador de Clase, es puntual y se relaciona con la reestructuración continua de las agendas, para asegurar una alianza eficaz entre padres y profesores. A finales de noviembre, se llama a las familias para que suscriban el PAP y el PAI y compartan las medidas dispensatorias y compensatorias, junto con las metodologías y estrategias específicas para cada alumno que serán usadas con el objeto de favorecer su desarrollo y potencial educativo de acuerdo con las directrices establecidas según el nivel básico de aprendizaje de cada asignatura.

Desarrollo de un curriculum respetuoso con la diversidad y la promoción de la formación inclusiva

Considerando las situaciones específicas de dificultades de aprendizaje y/o sufrimiento de los alumnos con necesidades educativas especiales se redactan PAP y PAI para el alumnado.

Por lo tanto, la escuela se hará cargo de cada asignatura junto con la definición de un curso que responda a las necesidades educativas individuales, promueva el crecimiento, la mejora y el éxito en la educación.

Explotación de los recursos existentes

Cada medida se aplica teniendo en cuenta los recursos y competencias específicas en colaboración con consultorías externas si hubiese necesidad.

Adquisición y distribución de recursos adicionales para llevar a cabo los proyectos de inclusión

La escuela participa en proyectos europeos (Erasmus Plus) a fin de conseguir fondos que faciliten las practicas educativas inclusivas. Sin embargo, la extrema heterogeneidad del concepto de NEE y la multiplicidad de respuestas educativas y didácticas debida a la complejidad del tema.

Por lo tanto, creemos que nuestro liceo necesita:

- Fondos especiales para cursos de formación en educación inclusiva.
- Definir nuevas alianzas con servicios sociales y sanitarios.
- Reforzar los recursos humanos que ya están activos.
- Crear una red de centros en torno a la inclusión.
- Cursos formativos de orientación específicos y de alto nivel.

Atención prestada a las fases de transición, desde la entrada en el sistema escolar hasta la continuidad hacia otras escuelas y el mundo del empleo

- Durante el proceso de matrícula se garantizan las entrevistas individuales con las familias para personalizar la entrada a la nueva escuela.
- La directora y la persona de contacto NEE, así como toda la comunidad educativa, conceden una importancia extrema a la fase de acogida, desde la recepción del nuevo alumno pasando por la orientación consiguiente, sobre todo en el caso de NEE.

Las metodologías adoptadas se basan en el diseño de PAI para describir las dificultades/problemas específicos de los alumnos en cuestión y desarrollar intervenciones adecuadas tendentes a apoyar su inclusión en la clase e itinerarios educativos.

Más aún, la metodología específica incluye el establecimiento de un equipo de profesionales dedicados al seguimiento y apoyo del alumnado con NEE y sus familias.

ENSEÑANZA INCLUSIVA EN EL LICEO SCIENTIFICO SALVEMINI: AMBIENTE EDUCATIVO ADECUADO

•A partir del cursor 2013-14 el liceo Salvemini viene promoviendo un proyecto de inclusión didáctica a corto y medio plazo valiéndose de una planificación innovadora. Su objetivo principal es reforzar el paso de un enfoque centrado en los contenidos a otro que tome en consideración las condiciones funcionales del alumnado a la hora de desarrollar sus competencias, tal y como requiere el marco europeo e internacional.
Los pasos principales son estos:
A. Mostrar problemas / casos
B. Formulación del proyecto
C. Creación de un entorno de aprendizaje adecuado

A. mostrar problemas/casos: desde el abandono hasta las NEE (Necesidades Educativas Especiales)

El primer enfoque tiene que ver con la relación entre la escuela, situada en la periferia de la ciudad y sus vecinos. Prácticamente la mayor parte del alumnado procede de los alrededores junto con otros del área metropolitana aledaña. La escuela representa para ellos una oportunidad real de acceso a la universidad. Desde esta perspectiva, las dificultades, especialmente durante los dos primeros años, socavan su voluntad de continuar y hacen que se decanten por otras realidades fuera de la escuela.
El segundo enfoque está relacionado con las necesidades del profesorado. Los profesores, de hecho, siempre procuran mejorar la implicación del alumnado en las actividades escolares, ofreciendo al mismo tiempo oportunidades al alumnado NEE. Nuestra escuela siempre ha tenido especial cuidado a la atención individualizada para garantizar instrumentos de diagnóstico de las necesidades y, de ese modo, descubrir las motivaciones personales hacia el estudio.
De acuerdo con las directrices del Ministerio Italiano de Educación (27/12/2012) y el documento nº.8 26/03/2013 referido al alumnado NEE, nuestro liceo ha diseñado un programa de enseñanza inclusiva para el año académico. Se refiere a:

1) Discapacidades certificadas.
2) Discapacidades educativas específicas y desordenes en edad temprana.
3) Desfavorecimiento social, económico, lingüístico y cultural.
Mientras que, en el primer caso, un profesor de apoyo ayuda al alumno, en las otras dos situaciones el profesor habitual debe definir y cumplir el proyecto del alumno NEE, siempre de acuerdo con el plan general del centro. Los profesores y el equipo de trabajo para la inclusión han recibido formación específica y se espera de ellos que colaboren con organizaciones locales dedicadas a la inclusión. La ayuda ofrecida alumnos, profesores y familias por nuestro Centro de Apoyo, con la presencia de un psicólogo en la escuela, ha sido muy importante.

Desde el curso 2013-14 el Centro de Apoyo ha trabajado con todos los grupos de primero y segundo, tanto individual como colectivamente. Además, el alumnado de esos grupos ha respondido a encuestas sobre sus preferencias en cuanto a los estudios y, de forma más general, en cuanto al ambiente de aprendizaje inclusivo. Las respuesta ha aclarado no solo los diferentes estilos de aprendizaje, sino también sus actitudes y comportamientos en lo tocante a las relaciones de cooperación.

La encuesta ha puesto de manifiesto a los alumnos NEE cuyos problemas no habían sido notificados por las familias y también ha servido para evaluar las relaciones de grupo. Las reuniones individuales han abarcado un amplio espectro de problemas, desde las dificultades para descubrir la propia identidad, incluyendo a identidad sexual, hasta problemas familiares y desórdenes psicológicos. La asesoría psicológica ha incluido distintas áreas de intervención relacionadas con la esfera psicológica: psicopatología del aprendizaje, psicología y psicopatología evolutivas y área de problemas familiares. La intervención escolar ha sido compartida por profesorado y familias y completada con la implicación de las instituciones locales.
En concreto, en nuestra escuela el grupo de trabajo para la inclusión desempeña las siguientes funciones:
1. Recopilar y editar documentos de las diferentes intervenciones desarrolladas
2. Comparar y discutir los casos, aconsejando al profesorado estrategias y metodologías para la gestión de las clases.

3. Sondear, monitorizar y evaluar el nivel de inclusividad de la escuela.
4. Preparar el borrador del plan anual para el alumnado NEE para fin de junio. Un plan individual de enseñanza será el borrador para a) alumnado con ex L.104/92; b) alumnado con certificado médico (L.170/2010). Estos planes deben compartirse con las familias, psicológo y profesionales relevantes.

Se han señalado las siguientes prioridades:
Dificultades de comportamiento
Problemas sociales y ambientales que produzcan baja motivación y reduzcan la asistencia a clase. Dificultades de relación que influyan negativamente en la integración en la clase o la relación con el profesorado.
Problemas de salud debidos a periodos de enfermedad, accidentes o relativos a la esfera psicoemocional.
El profesorado consideró muchas estrategias empleando un amplio rango de enfoques y recursos para implicar a individuos y grupos en las lecciones. Al final, se eligieron las siguientes estrategias:

1. Enfoque educacional basado en las relaciones, afectos y empatía
2. Enfoque motivacional
3. Adaptación de materiales y textos con propósitos educativos
4. Colaboración de compañeros de clase (aprendizaje cooperativo, tutoría entre iguales)
5. Refuerzo y terapia
6. Apoyo en la organización del trabajo
7. Enseñanza a través de talleres de resolución de problemas, aprendizaje cooperativo, flipped classroom sobre todo usando tablets, análisis de errores, respeto a los estilos de aprendizaje, calidad de las relaciones profesor/alumno, escucha activa, empatía, restablecimiento de la autoestima, habilidad para superar las situaciones difíciles.

En nuestro centro la evaluación ha sido revisada sobre la base de las necesidades personales del alumnado y se ha vuelto dinámica. Este tipo de evaluación se sustenta en la interacción profesor-alumno desde el punto de vista cognitivo y emocional. El profesor/asesor “dinámico” es un guía activo en el proceso de aprendizaje y debería tener en cuenta todos sus componentes: cognitivos, relacionales y emocionales.

El objetivo de este tipo de evaluación es promover la autoevaluación y aprovechar todas sus potencialidades. Aceptar una evaluación personalizada no significa resignarse a malos resultados, sino potenciar las capacidades el alumno, poniendo especial énfasis en su situación inicial y en las competencias adquiridas en su proceso de aprendizaje. La nota dependerá del progreso del alumno y de las posibilidades de seguir progresando, así como del riesgo de obtener resultados peores.

B. **Proyecto de "aprendizaje social" y clases con tabletas como instrumento innovador de aprendizaje inclusivo**

Nuestro centro ha decidido ser un lugar de diálogo y contraste de nuevas ideas, basadas en los valores de responsabilidad y en el convencimiento de que estudiar va más allá del conocimiento académico e incluye el crecimiento y la aceptación de la diversidad, entendida como una forma de enriquecimiento personal.

Por esa razón nuestra escuela ha intentado crear un proyecto flexible que implica:

1. Una oportunidad de lucha contra el abandono escolar
2. Un medio para favorecer el éxito académico
3. Un camino para incluir a estudiantes NEE
4. Un camino para poner en valor la excelencia del alumnado

Nuestra directora, la profesora Tina Gemundo, dio un gran impulso al proyecto al fomentar la presencia de clases con tabletas en nuestro centro. Estas clases se basan en

el modelo educativo de Scuol@3.0, basado a su vez en School & Home Cloud Learning que difiere de scuola 2.0 en el uso regular de los medios sociales, empezando por Chrome , Search, Gmail y Google Apps for Education.

El aprendizaje con scuol@3.0 está caracterizado por tres elementos: Escuela, Casa y Nube. En scuol@3.0 las barreras representadas por los muros de la escuela ya no existen. Nuestra perspectiva de futuro es la de abandonar los grupos-clase, ya que las clases las organizan los profesores no según las diferentes asignaturas, sino dependiendo de los temas y niveles de aprendizaje, de modo que puedan realizarse en cualquier lugar de la escuela. Más aún, las clases también pueden extenderse al propio hogar, de acuerdo con los hábitos, tiempos y exigencias de los alumnos.

¿Cómo sucede esto?

En scuol@ 3.0 el material didáctico realizado por profesores y alumnos se envía a la nube y se pone a disposición a través de aplicaciones como Edmodo, Pbworks, Social classroom y Google classroom organizada para las clases virtuales. El primer paso que hemos dado ha sido el análisis crítico de plataformas a fin de elegir la más adecuada a las necesidades de la familia y la escuela. Al final, optamos por Google classroom debido a su facilidad de uso, traducción a distintas lenguas y la aplicación gratuita ofrecida a la escuela con Android, Apple , Windows y Google Apps for Education.

El material disponible en Google classroom es accesible desde cualquier lugar y puede ser usado por cualquiera, profesores, alumnos, familias que dispongan de Internet, tableta, PC, portátil o teléfono inteligente. Al mismo tiempo, está protegido, ya que hemos creado cuentas para todos los alumnos y profesores a fin de estructurar una comunidad en el Liceo Salvemini. De este modo, hemos creado un entorno de "aprendizaje social" porque se basa en una red social en un ambiente protegido en el cual podemos usar un ecosistema de servicios digitales que permite que profesores y alumnos se comuniquen y cooperen para crear y compartir conocimiento.

Planeamos ampliar el potencial de nuestra comunidad en un futuro próximo mediante Hangouts On Air, que es un servicio que pone a nuestra disposición Google y que permite:

1. Interacción cara a cara entre un grupo de gente (profesores, alumnos, familias) implicada en el video chat

2. Compartir recursos digitales online, tales como documentos, ppt o videos

3. Lecciones interactivas para un número de personas casi ilimitado

Es importante destacar que en nuestro proyecto el profesor, aún cuando no esté presente físicamente, mantiene su papel como punto de referencia del proceso de aprendizaje, guía y apoyo en el proceso de investigación y adquisición de conocimiento y competencias. Debe promover el uso de las nuevas tecnologías en términos de dispositivos (PC, wifi, LIM, proyectores de vídeo) y recursos (código abierto, materiales multimedia, espacios de trabajo virtuales, clouding computing, etc.) También debe ayudar a compartir informes y comentarios.

C. Cómo crear un entorno de aprendizaje adecuado

Para crear un entorno virtual de aprendizaje adecuado nos dimos cuenta de que era necesario actualizar nuestras herramientas tecnológicas, tales como el sitio web o los dispositivos de la escuela y de que, además, deberíamos crear un espacio didáctico que influyese en la esfera social, cognitiva y emocional de cada alumno a cualquier edad como un “elemento de calidad pedagógica”.

Estudios académicos recientes subrayan cómo el entorno de aprendizaje, organizado como un espacio flexible, puede satisfacer las necesidades de alumnos y profesores y convertirse en un pilar fundamental no solo a la hora de mejorar los aspectos sociales y los procesos de aprendizaje cooperativo (tales como la implicación en el mundo real, la oportunidad de resolver problemas y de aprender entre iguales) sino también en lo que se refiere a promover la independencia y motivación del alumnado.

Por eso, nuestras aulas 3.0 están ahora equipadas con:

- LIM (pizarra interactiva)

- Una gran pantalla con proyector de vídeo
- Un televisor mural

Todos estos dispositivos pueden usarse para mostrar las mismas imágenes al mismo tiempo o separarlas y compartir información por grupos.

Cada alumno puede usar su propia tableta WIFI o en la nube. Los profesores pueden usar su tableta y un PC conectado a un proyector de vídeo. En breve plazo, una impresora inalámbrica multifuncional y un micrófono con auricular estará disponible en cada clase.

Incluso las paredes tendrán una función didáctica ya que se les dotará de una perspectiva emocional y cultural: un lugar para proyector, escribir, colgar paneles horizontales. Las ventanas se cubrirán con cortinas de colores si fuese necesario.

El punto de partida han sido los pupitres trapezoidales flexibles de colores, porque pueden usarse tanto para el trabajo grupal como para el individual o bien cerrarse para liberar espacio de cara a otras actividades.

Las aulas y los pasillos tienen sillas para compartir ideas y opiniones de modo informal.

Conclusión

Poniendo en marcha este proceso innovador, nuestro liceo respondió positivamente a las demandas de enseñanza inclusiva ya que el alumnado puede tomar conciencia de su proceso de aprendizaje dándole significado y valor y, además, en un entorno en el que pueden usarse varios idiomas, contrastar opiniones y compartir ideas con otros grupos de alumnos.

Aparte del uso responsable de la red la ayuda del profesor sirve para encontrar otras relaciones y fuentes de información, favoreciendo la cooperación y comunicación con alumnos y profesores extranjeros. Más aún, el uso de tabletas y otros dispositivos tecnológicos mejora la calidad de la enseñanza, creando un entorno tranquilo, emocional y comunicativo estimulante e inclusivo.

De este modo, el Liceo Científico 'Salvemini' no solo sigue las directrices y programas del Ministerio de Educación, sino que también responde a la necesidad real de un entorno inclusivo donde profesores, alumnos y familias se reúnan y creen relaciones de positivas aprendizaje.

La inclusividad implica un reconocimiento activo y auténtico de todos los ciudadanos con sus derechos fundamentales. Una escuela inclusiva reconoce y pone en valor la diversidad de individuos teniendo en cuenta las discapacidades, genialidad, diferencias culturales, lingüísticas y sexuales junto con las familiares y económicas.

Esto supone una nueva perspectiva que va más allá de la esfera escolar, donde la inclusividad, ciudadanía y participación conforman la base de una cultura democrática.

El Liceo Científico 'Salvemini' está involucrado en un proceso de toma de conciencia hacia los alumnos con discapacidades, sabiendo que cada ser humano tiene sus propias fortalezas y peculiaridades que precisan una asistencia personalizada en su proceso de aprendizaje.

Pictures describing the learning activities/mobilities realized in the project to share the mentioned good practice

2

Capítulo 2

DESCRIPCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR ELPENDÚ

Favorecer la igualdad de oportunidades, especialmente la igualdad de oportunidades de las personas vulnerables en las cooperativas asociadas a través de la planificación, gestión y provisión de servicios conducentes a superar las barreras relacionadas con la orientación sexual y el desfavorecimiento en cuanto a condiciones de desfavorecimiento físico, psíquico, social y económico con el objetivo final de la igualdad de oportunidades “PARA TODOS”.

ELPENDU' ha compartido con los socios del proyecto LeGoP las siguientes buenas prácticas que ha desarrollado en esta actividad y que forman parte de su certificación de calidad:

1. Desarrollo, implantación y difusión de intervenciones y herramientas para prevenir la discriminación por razón de género y promoción de la inclusión profesional de la mujer y de la igualdad de oportunidades para los géneros.

2. Planificación y realización de intervenciones innovadoras cuyo objetivo es la inclusión social y profesional, así como el desarrollo completo de los derechos que las personas con necesidades especiales tienen en tanto que ciudadanos, contando para ello con el apoyo de dispositivos tecnológicos.

Herramientas y procedimientos en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la inclusión activa

- ISO 9001:2008 Certificación para el desarrollo de la igualdad de oportunidades por razón de género para las personas vulnerables.

- Establecimiento de la figura del Garante de la igualdad de oportunidades por razón de género, que es invitado a asistir a todas las reuniones de la junta directiva del consorcio.

- Establecimiento de la figura del Garante de la igualdad de oportunidades para las personas vulnerables, que es invitado a asistir a todas las reuniones de la junta directiva del consorcio.

Proyectos, investigaciones y experimentación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la inclusión activa.

Herramientas para la conciliación: indicador de sostenibilidad de género

Objectivos y acciones

- Comprender los efectos medibles de las acciones regionales en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

- Experimentación y estandarización de una nueva herramienta para la evaluación de las políticas y, en general, para analizar la conciliacion a nivel regional: el Índice de Sostenibilidad de Género (ISG). Se trata de una herramienta analítica que permite evaluar la atención prestada a los temas relacionados con la conciliación mediante un sistema territorial, considerado en sus componentes productivos y económicos.

C.L.A.C. Conciliazione, LAvoro & Cura

(Conciliación de trabajo y cuidados)

Proyecto sostenido con fondos de la región de Puglia dentro de los acuerdos sociales de género y desarrollado de mayo de 2011 a abril de 2013 mediante el partenariado de la provincia de Brindisi, Cittadella della Ricerca, Confcooperative Brindisi, LegaCooperative Puglia, Trade Unions y Confindustria Brindisi.

Actividades

- Análisis y estudio sociodemográfico de las necesidades y oferta de servicios

- Gobernanza: difusión de herramientas para la elaboración de presupuestos sociales y de género, formación, consulta de horarios de apertura de oficinas tiendas, etc.

- Experimentación de:

- Modelos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Acceso flexible a los servicios

- Servicios de apoyo de umbral bajo

- Prácticas de cooperación y colaboración en los trabajos asistenciales

“R.E.P. & G”

Proyecto sostenido con fondos del Departamento de Igualdad de Oportunidades, Presidencia del Consejo de Ministros y desarrollado de agosto de 2011 a julio de 2012 por Elpendù en colaboración con la Comisión de Igualdad de Oportunidades por razón de Género de Puglia

Actividades

- Estudio de las políticas de igualdad de oportunidades y buenas prácticas desarrolladas por las cooperativas asociadas con Elpendù

- Fomentar el desarrollo de acciones positivas, como por ejemplo, las conducentes a obtener el certificado de “desarrollo de la igualdad de oportunidades por razón de género y difusión de buenas prácticas en las cooperativas asociadas” según la norma ISO 9001:2008.

Proyectos en el ámbito de la investigación y experimentación de soluciones innovadoras para mejorar la calidad de vida de las personas con necesidades especiales

AL.TR.U.I.S.M. – Rehabilitación domiciliaria para pacientes con Alzheimer mediante un entrenador personal virtual basado en un sistema de monitorización de la información

Proyecto sostenido con fondos de la región de Puglia bajo el ERDF – convocatoria de ayudas al sostenimiento de la colaboración regional para la innovación – y desarrollado de julio de 2012 a abril de 2014 mediante la asociación de compañías privadas innovadoras, centros de investigación, compañías sin ánimo de lucro y dirigido a los pacientes de Alzheimer.

Objectivos

Llevar a cabo un servicio mixto que permita a los pacientes seguir correcta y autónomamente una terapia personalizada en el propio hogar y a los trabajadores asistenciales cuidar a más pacientes y de una forma más efectiva, mediante una monitorización remota en tiempo real.

Actividades

Desarrollar un sistema de rehabilitación domiciliaria a través de la ayuda de un Entrenador Personal Virtual que permitirá la ejecución de ejercicios de rehabilitación y la evaluación remota de los progresos alcanzados.

Organizar un kit compuesto de un dispositivo electrónico para la detección de parámetros biomédicos, un decodificador conectado al televisor y a Internet, y una cámara capaz de reconocer los gestos del paciente.

SIS.T.A.ST. SIStema Tecnológico para la Assistencia Territorial

Proyecto subvencionado por la región de Puglia OP 2007-2013 AXIS I Línea 1.1 – “Ayudas para la promoción de investigaciones en SME” (ERDF) y desarrollado de septiembre de 2009 a septiembre de 2011.

Como proyecto de investigación industrial y desarrollo experimental, su objetivo era el desarrollo de un “sistema tecnológico” para ayudar a las personas de un territorio determinado proveyéndoles de la información logística práctica y de los datos necesarios sobre servicios de emergencia. El “sistema tecnológico” se compone de sensores, hardware y software para crear sistemas portátiles de realidad aumentada y modelos útiles dirigidos a ciudadanos, trabajadores, viajeros, turistas, empresas, creadores de software y compañías de diseño y entrega de servicios territoriales de asistencia y asesoría.

El proyecto ha desarrollado una aplicación de muestra que se ha probado en un entorno real proveyendo servicios reales.

Este es el servicio adoptado hoy en día por ELPENDÙ y sus cooperativas sociales asociadas que trabajan en toda la región.

Permite que los viajeros nacionales e internacionales sean guiados, sobre todo aquellos con discapacidades y sus familias.

Necesidades de los viajeros

Proyecto subvencionado por la región de Puglia – Consejería de Solidaridad Social bajo la Convocatoria Pública para los proyectos innovadores y experimentales para incrementar los servicios sociales y de salud social de la región de Apulia (ERDF). Se desarrolló de septiembre de 2009 a febrero de 2011 y se dirigió a la capacitación de los viajeros con necesidades especiales para moverse por el territorio (región de Apulia) sin sorpresas desagradables y a ayudarles a susperar posibles dificultades, gracias a la provisión de amplia información a través de teléfonos móviles.

El propósito no era otro que proveer automáticamente de un información cualificada sobre el viaje, en el sitio exacto donde se encuentre la persona con necesidades especiales.

YET TO PUT

Pictures describing the learning activities/mobilities realized in the project to share the mentioned good practice

3

Capítulo 3

DESCRIPCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR GALE

GALE

THE GLOBAL ALLIANCE FOR LGBT EDUCATION

La buena práctica desarrollada por GALE tomada en consideración en el curso del proyecto LeGoP consiste en el diseño, difusión y desarrollo de herramientas y estrategias para prevenir, identificar, tratar y combatir los fenómenos discriminatorios basados en la orientación sexual.

Proyecto Derecho a la Educación

El gobierno holandés ha priorizado la lucha contra la discriminación de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros tendente a reforzar su papel de ayuda en este área en el ámbito internacional. En ese contexto, el gobierno holandés subvencionó un proyecto de la Fundación GALE sobre el derecho a la educación. En dos proyectos anteriores con el mismo nombre, GALE cooperó con la UNESCO en el inicio de una investigación global y un proyecto de consultoría. El tercer proyecto tiene lugar en 2015 y 2016. Se enfoca en lo siguiente:

1. Esquematizar el desarrollo del derecho a la educación

2. Estimular a los activistas LGBTI locales para que desarrollen una estrategia de gran impacto

3. Fomentar la cooperación entre los activistas, el sector educativo y las autoridades

4. Fomentar y promover la creación de comités estratégicos nacionales sobre educación y diversidad sexual (Comités GALE)

Las actividades son:

- Creación de un Mapamundi de GALE y su publicación en IDAHO (17 de mayo)

- Creación de una Comisión Rectora de GALE

- Convocatoria y apoyo a los miembros de GALE para la creación de las comisiones estratégicas para la educación de GALE

- Facilitar 6 talleres estratégicos en países que se beneficiarán en mayor medida de ellos

- Ayuda estratégica con herramientas de búsqueda simples

- Abogar por el derecho a la educación de las personas LGBTI en el ámbito internacional

GALE también ha participado en “AR.E.S: Sistema Artístico Educacional para la inclusión de jóvenes lesbianas, gays, bisexuales y transexuales adultos”

proyecto subvencionado por el programa Grundtvig, que permitió establecer una red de artistas, profesores, trabajadores jóvenes y jóvenes interesados en el estudio de la relación entre arte, medios de comunicación y emancipación LGBTI, y promovió el buen uso del arte y los medios de comunicación en la educación formal e informal. AR.E.S. se desarrolló de agosto de 2013 a julio de 2015. Su propósito era el desarrollo de estrategias educativas para la inclusión social de jóvenes adultos LGBT. En este proyecto, se usaron materiales artísticos y culturales (ACM), como cine y teatro, ya que hay evidencias de que los ACM pueden jugar un papel importante en lo referido a la exclusión social, la ignorancia y la distorsión de la diversidad sexual. Se organizaron reuniones para que socios del proyecto y estudiantes discutieran el papel de la diversidad sexual en películas y cómo usarlas con fines educativos. Las experiencias llevaron al desarrollo de modos de crear procesos de aprendizaje no formales mediante el análisis de los contenidos de materiales artísticos y culturales LGBTI (guiones, obras y vídeos). El proyecto propició también el diálogo entre el gobierno local, educadores de adultos, asociaciones culturales y expertos con grupos LGBT acerca de las políticas públicas para combatir la homofobia y la transfobia usando los ACM como herramienta.

Aparte de GALE, el proyecto implicó a otros cuatro socios:

1. ENFAP Toscana – Italia (www.enfap-toscana.org): centro de formación de un sindicato

2. RINOVA Ltd – Reino Unido, (www.rinova.co.uk): centro de formación para jóvenes adultos

3. SEKU - Estonia (www.seky.ee): Apoyo a organizaciones LGBT

4. Szczecinskie Centrum Edukacyjne Sp z o.o. – Polonia (www.sce.com.pl): centro de fomración para jóvenes adultos

Estos son los enlaces a productos de este proyecto internacional:

- Leer más en https://www.facebook.com/aresnetwork y en https://www.youtube.com/user/aresnetworkvideo.

- ARES 2nd Press release (recomendación para enfocarse en la formación)

- ARES Educational Guideline (sugerencias sobre cómo usar películas para combatir la homofobia)

- ARES Portfolio (formato para describir las competencias adquiridas)

- ARES 1st Press Release (anuncio del proyecto)

- ARES Project Brochure (breve descripción del proyecto)

Boletines de noticias:

- ARES Update no. 4

- ARES Update no. 3

- ARES Update no. 2

- ARES Update no. 1

Aquí sigue una lista de enlaces a productos de GALE basados en experiencias llevadas a cabo en Holanda:

- ARES leaflet Nederlands

- CASE STUDY Amsterdam Film Days 2014

- CASE STUDY "Geen Gezicht" workshops 2014
- (Dutch) Research report "Het probleem is groter dan soms lijkt" (2014) on opinions of MBO students and their teachers
- CASE STUDY ARES Workshop Hyperion College 2015
- CASE STUDY International Workshop on Criteria for a Good Educational Film (22 May 2015)
- Report ARES Dissemination workshop Amsterdam (3 July 2015)
- Tentative criteria for a good educational film (short version)

Entre 2011 y 2013 GALE participó en el proyecto NISO. Este proyecto desarrolló un repertorio de herramientas para un curriculum de 6 a 12 semanas de duración sobre el respeto, los derechos humanos, la diversidad sexual y los medios audiovisuales Voice OUT. Una parte del curriculum consiste en pedir a los estudiantes que realicen un breve vídeo comercial sobre los derechos humanos, incluyendo cuestiones LGBT, y prepararles para ello. En cada país, tomaron parte de 3 a 5 escuelas y centros de juventud. Se celebró un concurso en las escuelas para decidir cuál era el mejor vídeo. Al final del proyecto hubo un simposio nacional donde se seleccionaron los mejores vídeos de todas las escuelas. Por último, los estudiantes que habían creado el vídeo ganador se reunieron en Bruselas y redactaron un libro blanco sobre cómo debería el Parlamento Europeo combatir la discriminación a personas LGBT en las escuelas. Este libro blanco se presentó a miembros del Parlamento Europeo.

Todos los documentos del proyecto NISO se pueden encontrar aquí: http://www.nisoproject.eu/.

Entre 2002 y 2004 Empowerment Lifestyle Services, organización en la que se inscribe GALE, trabajó junto a un equipo europeo llamado "TRIANGLE" con el objeto de desarrollar un manual sobre cómo educar y asesorar acerca de problemas relacionados

con gays y lesbianas en situaciones multiculturales. El manual fue examinado por varios cientos de profesores en cinco países.

El manual se puede encontrar en este enlace:
http://www.gale.info/en/database/different-in-more-ways-than-one

La Fundación GALE ofrece formación en cuatro áreas:

1. Talleres estratégicos
2. Formación del profesorado / formación entre iguales
3. Consultoría escolar
4. Investigación sobre diversidad sexual en las escuelas

Talleres estratégicos

El objetivo de los talleres estratégicos es la evaluación del nivel de desarrollo del derecho a la educación del alumnado LGBTI por el estado, a fin de analizar las oportunidades de mejorar la situación y asesorar la cooperación entre diferentes sectores. El ideal sería que un 30% de los participantes perteneciesen a la administración, otro 30% a puestos clave del sector educativo y otro 30% lo conformen expertos en educación de organizaciones LGBTI. En la mayoría de los casos, este ideal no es viable, de modo que lo mejor suele ser procurar al menos que todos los sectores sean representados.

Los talleres estratégicos suelen durar un día, pero pueden reducirse a 4 horas o extenderse a dos días. Aquí puedes descargar un modelo de programa para un taller estratégico de un día. Sin embargo, un buen programa funciona mejor cuando lo elaboran los mismos participantes.

La Fundación GALE puede ofrecer su asesoría gratuita para un número de talleres estratégicos hasta fin de 2016. Agradecemos al gobierno holandés que haya hecho esto

posible. GALE prioriza a los países con un buen potencial para el cambio y voluntad de ingresar en la coalición internacional para las políticas LGBTI que el gobierno holandés está ayudando a crear.

Formación del profesorado & formación para la educación entre iguales

El meollo de la formación de la Fundación GALE es cómo afrontar las respuestas negativas. Esta formación se enfoca en cómo hacer esto en las relaciones personales y en el aula.

Consultoría escolar

GALE ofrece formación a escuelas y activistas asesores sobre cómo hacer que sus escuelas sean más seguras y cómo mejorar sus políticas sobre diversidad. Por supuesto, nos enfocamos en la diversidad sexual, pero los principios y métodos se pueden extrapolar fácilmente a la seguridad escolar en cuanto a la diversidad en general. Sin embargo, nuestra formación es bastante distinta a la típica "formación para la diversidad" ya que profundiza más en la exclusión social y en cómo combatirla en las escuelas y organizaciones juveniles. El contenido de los enfoques formativos supone un cambio significativo en la administración escolar y en la planificación estratégica.

Investigación sobre la diversidad sexual en las escuelas

La formación en investigación ayuda a poner en marcha el desarrollo de planes y herramientas de investigación propios. Durante este desarrollo personalizado de tus planes, analizamos las opciones que tienes que tomar y los obstáculos que deberías evitar.

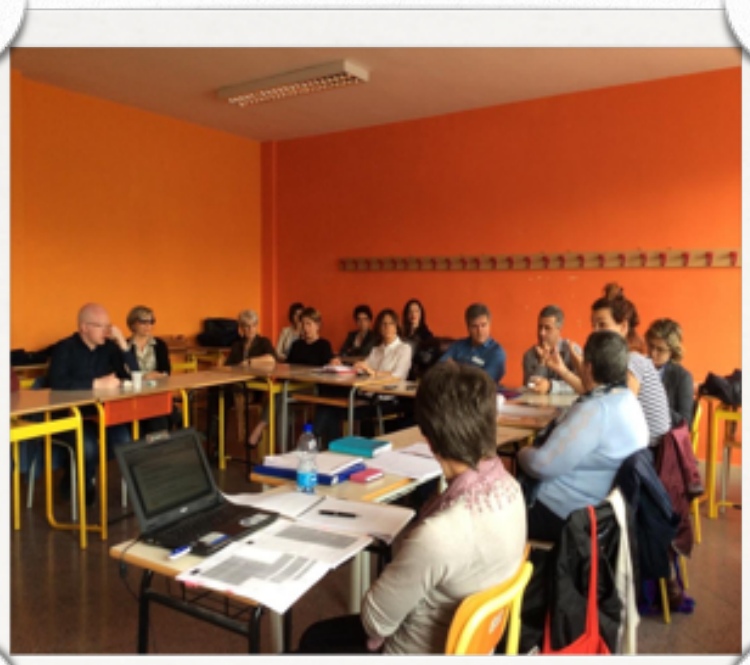
Imágenes que describen las actividades de aprendizaje / encuentros realizados durante el proyecto para compartir las buenas prácticas mencionadas

Imágenes tomadas durante el encuentro organizado en el mes de abril de 2015 en Italia que implicó a los miembros organizadores, así como a alumnos y profesores holandeses del instituto Hyperion, socio de GALE en el proyecto:

Taller liderado por GALE y enfocado en el análisis de las respuestas a los cuestionarios de los estudiantes italianos con el objeto de identificar las actitudes de los estudiantes hacia las personas con orientación sexual diferente a la propia.

Fotografías tomadas durante la presentación a alumnos italianos y holandeses de las recomendaciones sobre cómo crear un ambiente seguro en la escuela para el alumnado LGBT.

M. Schouten presenta a GALE durante el seminario público en el cual miembros de GALE presentaron los primeros resultados del estudio basado en las encuestas dirigidas a los profesores y alumnos italianos.



Discusión entre miembros de las organizaciones durante el taller desarrollado en el Liceo Salvemini analizando los resultados de la encuesta junto con los profesores

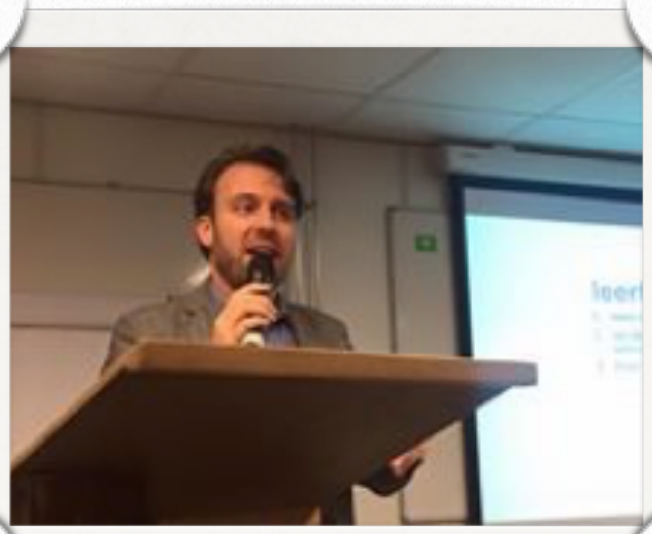
Alumnos italianos y holandese posan a la entrada del museo Van Gogh (17 de noviembre de 2015)

Una experta en cine y homofobia, Franka Stas, trabaja con un alumno preparando el equipo técnico de edición de vídeo.

Alumnos italianos y holandeses editan escenas de un vídeo sobre homofobia (17 de noviembre de 2015).

El 19 de noviembre se responsabilizaron de la organización de contenidos y logística del simposio internacional (multiplier event). Prepararon la sala de reuniones, recibieron a los invitados, se ocuparon de recoger firmas, presentaron sus recomendaciones, organizaron mesas redondas de profesores, familias, activistas extranjeros, activistas LGBT y expertos holandeses y discutieron sus recomendaciones, revisando los aportes de cada mesa redonda para mejorar sus recomendaciones.

Lean Baas, profesora de Hyperion, asesora a algunos alumnos sobre la organización del simposio (multiplier event) del 19 de noviembre de 2015.



Bert Jan Vroege, concejal de Amsterdam, abre el simposio (19 de noviembre de 2015).

El simposio fue seguido por 116 personas, 29 de ellas visitantes internacionales externos al proyecto LeGoP.

Un estudiante italiano y una estudiante holandesa presentan las recomendaciones para una escuela sin homofobia al principio del simposio
(19 de noviembre de 2015)

Una alumna italiana y un holandés presentan las recomendaciones mejoradas al final del simposio. (19 de noviembre de 2015)

Una alumna vasca muestra una danza tradicional a los visitantes de LeGoP.
(14 de marzo de 2016).

Durante la presentación del liceo, se muestra a los visitantes de LeGoP cómo Axular usa las nuevas tecnologías para apoyar a los alumnos con necesidades especiales (14 de marzo de 2016).

Al final de la visita, los alumnos vascos realizan una muestra pública de danzas tradicionales vascas especialmente preparada para la ocasión (18 de marzo de 2016).

4

Capítulo 4

DESCRIPCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR AXULAR LIZEOA

Las buenas prácticas desarrolladas por Axular Lizeoa tomadas en cuenta en el proyecto LeGoP tienen que ver con el uso de tecnologías innovadoras en las actividades educativas y, especialmente, de dispositivos tecnológicos adaptados para permitir el acceso a los contenidos al alumnado con necesidades ecucativas.

En Axular Lizeoa somos conscientes de que las nuevas tecnologías son decisivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y ponen a nuestro alcance herramientas que facilitan la atención a la diversidad.
Nuestra apuesta principal, aunque no la única, son las plataformas web y las herramientas 2.0, ya que el uso de plataformas web nos permite, entre otras cosas, personalizar los contenidos y ejercicios de los alumnos, promover el trabajo colaborativo y atender al alumnado que por problemas de salud u otras circunstancias no puede acudir al centro escolar durante una temporada. En definitiva, se trata de dar satisfacción a lo que las familias y la sociedad nos demandan, una educación de calidad y personalizada.
Para ello, venimos trabajando con múltiples herramientas. Vamos a mostrar las que nos parecen más provechosas de cara a atender a la diversidad del alumnado.

Plataformas para el trabajo online

Aula virtual (www.axular.eu)

Basada en la plataforma Opensource Moodle, a la que hemos añadido módulos no estándar, adaptado a dispositivos móviles y conectado con Google Education Edition.

Objetivo

Ofrecer contenidos y ejercicios evaluados (automáticamente o por el profesor) que completen y complementen el trabajo de clase. El profesor puede así comprobar la evolución del alumno y preparar diferentes itinerarios didácticos en función de las distintas necesidades.

Características

Moodle es una herramienta versátil que hace posible la publicación de contenidos estáticos (no evaluables), tales como, documentos de texto, galerías de imágenes, ficheros de audio y vídeo, animaciones, la mayoría de los cuales pueden embeberse de fuentes externas como Youtube, Picasa o Vimeo. Sin embargo, la potencia pe-

dagógica de esta plataforma radica, a nuestro parecer, en los módulos evaluables (cuestionarios, encuestas, glosarios, foros, lecciones, flashcard, juegos, talleres, tareas...). Por lo que se refiere a los alumnos con necesidades especiales, destacamos las posibilidades que brindan estos módulos.

F l a s h c a r d

Se trata de un juego de cartas que permite agrupar contenidos (términos a definir con sus definiciones, sonidos con texto, imágenes con texto) según su grado de dificultad. De este modo, el alumno va pasando las cartas del montón más difícil (a la izquierda) al más fácil (a la derecha) a medida que avanza su aprendizaje.

G a m e

Este módulo genera automáticamente juegos a partir de definiciones tomadas de un glosario que, o bien ha creado el profesor o bien han realizado los alumnos como tarea. Se pueden crear juegos de ahorcado, crucigramas, sopas de letras, sudokus, serpientes y escaleras y el millonario).

W o r k s h o p

El módulo taller es especialmente útil para trabajar la evaluación cruzada entre iguales y, así, lograr que el alumno comprenda los criterios a la hora de corregir un ejercicio.

Su mecánica es la siguiente: el profesor pone a disposición del alumnado un ejercicio que deben realizar en un plazo concreto. Puede ser un fichero que tengan que subir (texto, imagen, audio o vídeo) o bien un texto que deban escribir on line. Finalizado el plazo, el programa envía un número de ejercicios realizados por los compañeros, la cantidad que desee el profesor quien puede elegir entre asignar él los ejercicios o dejar que la aplicación lo haga de forma aleatoria. El alumno también recibe una plantilla con los criterios y la forma de evaluación de los ejercicios. Al terminar el plazo de evaluación, el profesor corrige los ejercicios originales siguiendo la misma plantilla y, por último, la aplicación compara las evaluaciones de profe-

sor y alumnos y premia o penaliza la nota final según el porcentaje y grado de similitud que el profesor haya programado.

Quizz

Si bien es la herramienta clásica de realización de tests o exámenes, queremos poner el acento sobre ella porque su grado de desarrollo y detalle es notable. Cuenta con 56 tipos de preguntas e infinidad de posibilidades en cuanto a limitar el tiempo, las repeticiones, la información que recibirá el alumno durante y después del ejercicio, feedback, etc. Nosotros lo usamos, sobre todo, como herramienta de autoevaluación y repaso.

Hot Potatoes

Este conocido software de creación de actividades didácticas se integra perfectamente con Moodle, de modo que podemos hacer un seguimiento de los resultados, número de clics, errores frecuentes, etc. Podemos generar ejercicios del tipo de unir parejas, rellenar huecos, crucigramas y tests.

Lesson

Este módulo ofrece la posibilidad de crear itinerarios personalizados. Por ello, es muy práctico en el estudio de casos. La idea es presentar al alumno situaciones en las que tenga que decidir entre dos o más opciones. Cada una de las opciones le mostrará una nueva pantalla y un nuevo conjunto de opciones. Por ejemplo, se le puede enfrentar con situaciones éticas para que vea cuáles podrían ser las consecuencias de sus decisiones.

PORTAFOLIO ELECTRÓNICO (www.axular.eu/mahara)

Nuestro portafolio electrónico es una herramienta basada en la plataforma Opensource Mahara centrada en el alumno. Con ella, el alumnado puede guardar sus evidencias de aprendizaje (documentos, imágenes y ficheros multimedia), diarios y desarrollar su curriculum vitae.

Todo ese trabajo es privado y permanece oculto hasta que el alumno genera y comparte vistas y colecciones de ellas con sus compañeros, profesores o público en general. Un ejemplo de vistas compartidas es el blog de este grupo de alumnos que trabaja en temas de robótica: http://overclock.axular.org

ELKARTU (elkartu.axular.org)

Elkartu es una plataforma de colaboración intergeneracional basada en Moodle, como nuestra aula virtual, pero gestionada en este caso por un grupo de alumnos que busca soluciones tecnológicas a problemas de personas mayores. La plataforma pone en contacto a los jóvenes y sus familias con profesionales de la geriatría de Matia Fundazioa que supervisan las soluciones propuestas.

SARGOI (www.sargoi.eus)

La plataforma Sargoi surge de una iniciativa de un grupo de alumnos de 6º primaria premiada por el Gobierno Vasco. Se trata de fomentar los valores y el trabajo de voluntariado de los más jóvenes a través de una red social administrada por el centro escolar. Las iniciativas solidarias reciben la ayuda de otros alumnos, familiares y profesionales conectados a la red, así como sus comentarios, de forma que los niños vayan recibiendo unas "medallas" (desde el huevo del dragón Sargoi, hasta el dragón adulto). Es una manera de que se reconozcan los valores morales y el trabajo desinteresado y no solo el académico. La iniciativa se encuentra en fase piloto en nuestra ikastola, pero pronto se extenderá a toda la comunidad autónoma.

SMART AMP (www.smartamp.com)

Esta aplicación se integra perfectamente con Google Education Edition y le dota de un espacio virtual fácil y cómodo de utilizar, sobre todo por los más pequeños.

Además de los ejercicios comunes para toda la clase, el profesor usa esta herramienta para personalizar la asignación de trabajos.

Aula de desarollo

El Aula de Desarrollo es un proyecto que investiga y aplica las últimas tecnologías en el área de la educación. Entra dentro del proyecto Inclusive Smart School financiado por BBK, Fundación Dravet y Microsoft. Se trata de la primera aula del estado con estas características.
El espacio cuenta con mesas interactivas y dispositivos Kinect para realizar actividades educativas y de asistencia específica en motricidad, logopedia y apoyo a la expresión, entre otras. También permite adecuar zonas de trabajo individual equipadas con ordenadores, tablets y smartphones. En esta primera fase, el trabajo en Garapen Gela se apoyará en una plataforma de formación con materiales y cursos para el profesorado, donde los docentes también podrán subir los contenidos que vayan creando para facilitar el acceso e intercambio de recursos didácticos.
El programa Inclusive Smart School tiene previsto ir ampliándose con nuevas etapas para aprovechar al máximo el potencial de las TIC en la integración educativa. En una segunda fase, se desarrollará un software que incluya criterios médicos y psicológicos de las disfunciones más habituales, como herramienta de apoyo al profesorado. Más adelante EIC BBK creará una plataforma de integración de video y voz para que los alumnos puedan participar en las clases desde su casa o el hospital, y en una última etapa, la intención es desarrollar aplicaciones, juegos y contenidos específicos para el trabajo educativo con niños y niñas que sufran diferentes patologías.

Aplicaciones

En Educación Primaria usamos tabletas y iPads para atender a la diversidad. Los alumnos con necesidades especiales trabajan con la psicopedagoga utilizando aplicaciones como estas:

Profesores y estudiantes italianos durante su visita al aula de desarrollo

Taller de e-learning

TRABAJO CON NÚMEROS

- Hasta 100 (IOS/Android)

OPERACIONES ARITMÉTICAS

- Bitsboard Math (IOS)
- 10 monkeys multiplication (IOS/Android)
- Math Montessori (IOS/Android)
- Math board (IOS)

ORTOGRAFÍA Y VOCABULARIO

- Bitsboard (IOS)
- Diseggxia (IOS/Android)
- Lixta (IOS/Android)

LECTURA

- Enséñame a leer (IOS)

TRABAJAR LOS MIEDOS

- Bye bye fears (IOS)
- Yo mataré monstruos por ti (IOS/Android)
- Clara ya no tiene miedo a la oscuridad (Android)

Presentación de los programas de voluntariado y Elkartu, plataforma electrónica para las relaciones intergeneracionales

LÓGICA Y RAZONAMIENTO

- Lightbot (Web/IOS/Android)
- Popplet lite
- Lucidchart

CAPACIDAD DE EXPRESIÓN

- Book Creator (IOS/Android)
- Adobe Voice (IOS/Android)
- Storybird (Web)
- Story Jumper (Web)
- Zimmer twins (Web)
- Go animate (Web)
- Move note (Web/IOS/Android)

Alumnos vascos presentan su proyecto robótico

5

Capítulo 5

DESCRIPCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR GUREAK

Las buenas prácticas desarrolladas por GUREAK y tomadas en consideración durante el proyecto LeGoP tienen que ver con el desarrollo, adaptación y aplicación de herramientas innovadoras en la formación e inclusión de personas con dificultades intelectuales.

Para Gureak supone un reto la generación y mantenimiento de oportunidades laborales para las personas con distintos tipos de discapacidad. Con lo cual estamos apostando por la innovación y las nuevas tecnologías como medio fundamental para avanzar en nuestros objetivos, la inserción sociolaboral para las personas con discapacidad.

Hemos apostado por diferentes acciones y estamos alerta ante las nuevas oportunidades, algo cada vez más importante y necesario tanto desde el punto de vista del mercado como de la sociedad en general.

Para ello hemos creado diferentes programas y herramientas con el objetico de mejorar la capacitación, la empleabilidad y la calidad de vida de las personas con discapacidad. A continuación os presentamos algunas herramientas utilizadas para la inserción laboral, la capacitación y el desarrollo competencial y para todo ello hemos utilizado el desarrollo de las nuevas tecnologías como apoyo.

SISTEMAS DE APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE TAREAS.

TUTOR

Producto desarrollado

Aplicación para la presentación de instrucciones en dispositivo móvil de forma secuenciada y ordenada.

Competencias trabajadas:

- Adaptación.
- Autonomía.
- Productividad.

Calidad de vida:

- Bienestar emocional.

- Desarrollo personal.

- Autodeterminación.

Objetivo

Apoyo a la autonomía de personas con discapacidad para la realización de tareas.

Características

• Aplicación de fácil manejo que permite ver de manera secuenciada las instrucciones previamente definidas.

• Presentación de dichas instrucciones a través de texto, imagen, audio, video.

• Apoyo en la localización de los lugares (a través de planos o fotos) e indicación del tiempo a invertir en cada hora.

• Incorporación de otras funcionalidades: alarmas, registros…

• Herramienta de autor para la generación de tutores de manera sencilla sin necesidad de conocimientos de informática.

I-TOK

Producto desarrollado

Aplicación para i-phone que convierte una señal acústica en una señal gráfica

Competencias trabajadas:

- Comunicación.

- Autonomía.

- Productividad.

Calidad de vida:

- Relaciones interpersonales.
- Desarrollo personal.
- Inclusión social.

Objetivo

Capacitar a personas con discapacidad auditiva para realizar tareas de distribución postal.

Características

- Aplicación para móvil de fácil manejo.
- Colocado el móvil en el auricular del portero automático, permite identificar si el vecino ha respondido a la llamada.
- Permite responder con un mensaje pregrabado que se acciona pulsando un botón.
- A través de la ventana de “Ajustes”, permite parametrizar los rangos de funcionamiento, así como introducir y seleccionar el mensaje pregrabado deseado.

CONTENIDOS/ APLICACIONES PARA APRENDIZAJE FORMACION

VIRCAP

Producto desarrollado

Sistema de formación de actividades de jardinería basado en la realidad virtual

Competencias trabajadas:

- Autocontrol.

- Autocuidado.
- Productividad.

Calidad de vida:

- Bienestar emocional.
- Desarrollo personal.
- Bienestar físico.

Objetivo

Formación de personas con discapacidad en actividades de jardinería de manera individualizada y segura.

Producto desarrollado

Sistema de formación de actividades de jardinería basado en la realidad virtual

Características

- Programa pedagógico completo de jardinería: 6 Bloques, 24 Unidades Didácticas y 121 Contenidos.
- 40 videos para la transmisión de conocimientos procedimentales.
- Más de 200 actividades (Iniciación, Información, Aplicación, Consolidación, Síntesis, Atención a la diversidad) a realizar a través de actividades grupales, CBT – 2D y 3D, Realidad Virtual y prácticas reales.
- Aplicación para la gestión integral de la formación (planificación, seguimiento, diagnóstico, evaluación…) de manera individualizada.
- Uso de maquinaria real sensorizada: 15 máquinas modeladas para la realización de actividades en entorno virtual.

- Administrador para generación de incidencias y nuevos entornos para la formación.

- Sistema de visualización realidad virtual no intrusivo a través de casco ligero.

DICCIONARIO DE LENGUA DE SIGNOS

Producto desarrollado

Diccionario web interactivo en lengua de signos que incluye terminología técnica y de uso diario en el ámbito laboral, en las actividades de Digitalización y Marketing Directo.

Competencias trabajadas:

- Comunicación.

- Autonomía.

- Productividad.

Calidad de vida:

- Relaciones interpersonal.

- Desarrollo personal.

- Inclusión social.

Objetivo

Mejorar la comunicación entre personas con y sin discapacidad auditiva.

Características

- Acceso Universal (PC, móvil, tablet,…)

- Interfaz sencillo y accesible.

- Buscador / Clasificador de términos.
- Personalizable a las necesidades requeridas.
- Espacio de administración para la gestión del sistema por usuario.
- Incluye Curso de Formación Elearning para facilitar la utilización del contenido e impulsar el aprendizaje de los términos.

PLATAFORMA DIGITAL ACCESIBLE

Producto desarrollado

Plataforma formativa digital accesible

Competencias trabajadas:

- Comunicación.
- Adaptación.
- Autonomía.

Calidad de vida:

- Relaciones interpersonales.
- Desarrollo personal.

Objetivo

Facilitar la formación y capacitación de las personas con discapacidad a través de una plataforma digital para todos.

Características

- La plataforma incluye los siguientes elementos:

- o Interfaz web (Gureak-Akademi.net) accesible.
- o Sistema de gestión de la formación (LMS) Moodle.
- o Backoffice que permite la administración de la plataforma.
- o Gestor documental digital como repositorio de recursos formativos.

• Diversos espacios para el aprendizaje: Cursos, Biblioteca, cafetería (con herramientas 2.0), juegos (memoria y acción), noticias, zona de tutores.

• Dos sistemas de acceso, el habitual (usuario y contraseña) y otro a través de pendrive y pictogramas.

• Cumplimiento de pautas de accesibilidad y usabilidad: WAI-AA, XHTML 1.0, CSS level2 y protocolo NI4 (Navegación fácil).

• Vinculación con la aplicación de gestión de personas de la empresa para planificación y seguimiento de la formación.

• Bilingüe

FORMACION MONTAJES

Producto desarrollado

Aplicación para la generación de contenidos formativos orientados a la formación en tareas, previa a la incorporación a la línea de montaje de personas con discapacidad.

Competencias trabajadas:

- Comunicación.
- Autonomía.
- Productividad.

Calidad de vida:

- Relaciones interpersonales.
- Desarrollo personal.
- Inclusión social.

Objetivo

Elaboración ágil de contenidos formativos multimedia para el aprendizaje de tareas.

Características

- Aplicación web de fácil manejo por parte de personas sin conocimientos de informática.
- Diseñado para el manejo mediante pantallas táctiles.
- Permite la incorporación de imagen, video y sonido.
- El contenido generado consta de tres partes:
  - Formación: instrucción a través de video de la secuencia de la tarea a realizar.
  - Simulación: calidad, colocación, orientación, EPI a utilizar…
  - Evaluación: permite identificar si la persona ha logrado la cualificación.
- Permite la formación de personas con discapacidad de manera individualizada, en operaciones concretas, incorporándola al proceso productivo una vez esté capacitada.
- Permite la consulta y el seguimiento de los usuarios mediante filtros y controles a tal efecto.

CONTENIDOS/APLICACIONES PARA LA MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN COMUNICACIÓN

GURESARE

Producto desarrollado

Punto de información accesible a través de pantalla táctil, compuesta por diversos módulos que agrupan la información adaptada (texto en lectura fácil, imágenes, video…) a la que el usuario accede de manera sencilla.

Competencias trabajadas:

- Comunicación.
- Derechos.
- Autonomía.

Calidad de vida:

- Autodeterminación.
- Inclusión social.
- Derechos.

Objetivo

Facilitar el acceso a la información y la comunicación principalmente a personas con discapacidad intelectual.

Características

• Sistema modular que permite su adaptación y ampliación de acuerdo con las necesidades de cliente.

- Pautas de accesibilidad siguiendo norma UNE 139802:2003, principios Diseño Universal y recomendaciones Protocolo NI4 de navegación fácil para personas con discapacidad intelectual.

- Interfaz sencillo y táctil

- Permite presentar la información y contenidos en y de formatos diversos: texto, hoja de cálculo, pdf, video, imagen, lengua de signos asociado a texto…

- Permite comunicación síncrona a través de videoconferencia Skype y asíncrona por correo electrónico.

- Sistema administrador para publicación de información de manera remota.

- Sistema de alertas.

- Bilingüe

****

6

RECOMENDACIONES SOBRE DIRECTRICES Y POLÍTICAS

El objetivo de estas directrices es transferir las buenas prácticas desarrolladas por los miembros del proyecto LeGoP y descritas en este documento a otros contextos (otras organizaciones de los países participantes e incluso de otros países).

Con el objeto de proponer mejores recomendaciones en cuanto a la transferencia propuesta, ofrecemos una breve introducción sobre el marco legal relevante de los países participantes en el proyecto que ha permitido u obstaculizado el desarrollo de las buenas prácticas descritas.

En la descripción de cada marco legal hemos incluido comentarios y consejos que subrayan las disposiciones que permiten u obstaculizan el desarrollo de las buenas prácticas relevantes.

También hemos mencionado otras buenas prácticas desarrolladas en los países de los miembros y en los campos que toca el proyecto.

Finalmente, proporcionamos recomendaciones prácticas dirigidas a los legisladores de los territorios a los que se deseen transferir las buenas prácticas para, de ese modo, promover su adopción y evitar posibles obstáculos y barreras a su desarrollo y difusióny.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En primer lugar, describimos los marcos legales que regulan la inclusión de personas con discapacidad en la educación, trabajo y sociedad en general y las prácticas desarrolladas en los países involucrados.

ITALY

La ley italiana sobre la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad comprende, además de la constitución (artículo 3º sobre la igualdad formal y sustancial de los ciudadanos), la ley nº 482 de 1968, que no se hizo cumplir hasta los años noventa. Ciertamente, a pesar de los objetivos numérico propuestos, la ley no fue efectiva ni práctica en cuanto a sus resultados.

El "comienzo"·real de la inclusión social de las personas con discapacidad fue abordado por la ley nº 68 de 1999 que, aún siendo continuista con los principios de la ley 482/1968, que ya afirmaba que debía respetarse el derecho al trabajo de las personas con discapacidad obligando a los empleadores a asegurar el acceso a una cuota en la contratación de estos trabajadores proporcional al número de trabajadores que componen la plantilla, introduce elementos innovadores en el contexto italiano.

En efecto, la nueva ley supone una diferencia importante comparada con la ley 482/68 en términos de metodología aplicada a ayudar a que las personas con discapacidad consigan su primer empleo. Se trata de intentar superar la mera obligación de contratar a un cierto número de personas con discapacidad que caracterizaba a la vieja ley, enfocándose en la adopción de distintas herramientas típicas de las políticas del mercado laboral activo.

La ley 68/99 tiene el doble objetivo de responder a las necesidades de empleo de la población con discapacidad sin que ello suponga solo un mero coste para las empresas y las instituciones públicas sujetas a obligación, sino que sea una oportunidad provechosa de integración de individuos productivos. La filosofía subyacente es que el acceso al empleo se realiza mediante la adecuación de las características de la persona con discapacidad y la tarea en que pueda trabajar, respondiendo a las necesidades de las dos partes implicadas en el proceso (parados con discapacidad y empleadores) y aumentando las posibilidades de éxito y la duración del trabajo, en la creencia de que solo la integración en trabajos "reales", de acuerdo con las posibilidades, capacidades y limitaciones personales, puede

satisfacer las necesidades de inclusión en términos de independencia económica y dignidad humana.

La ley identifica los "objetivos de contratación" como la herramienta central para lograr este tipo de integración: "por objetivos de contratación de personas con discapacidad entendemos una serie de herramientas técnicas y de apoyo que permiten la evaluación adecuada de estas personas en términos de competencias laborales de cara a integrarlas en el puesto apropiado, mediante el análisis del puesto, modos de apoyo, acciones positivas y soluciones a los problemas asociados con el ambiente, herramientas y relaciones interpersonales en la vida laboral cotidiana." (Ley mº. 68/99 art. 2)

El propósito de los objetivos de contratación no es, por lo tanto, solo identificar la correcta adecuación entre las características del individuo y las del puesto de trabajo, sino también, en caso de que ello no sea posible inmediatamente, poner en marcha una serie de recursos y servicios diseñados para que la persona adapte sus capacidades y la empresa intervenga en los aspectos organizativos y estructurales que contribuyan a hacer las tareas laborales más accesibles.

Esta no es una novedad de la ley 68/99, no solo porque mantiene la línea de la reforma más general desarrollada en el mismo período, sino también porque refleja el contenido de la ley 104 del 5 de febrero de 1992 "Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” (Ley marco para la asistencia, integración social y derechos de las personas con discapacidad), que estipula que "la evaluación de las personas con discapacidad tenga en cuetan las competencias laborales y relacionales de los individuos y no solo sus limitaciones físicas o psíquicas."

Los individuos protegidos por la ley 68/99 son los siguientes:

-Personas en edad laboral afectadas por limitaciones psíquicas, mentales o sensoriales o con discapacidad intelectual, cuya discapacidad haya sido reconocida legalmente con una reducción de la capacidad de trabajo mayor del 45%.

-Personas cuya discapacidad provenga de accidentes laborales con una reducción mayor del 33%.

-Invidentes, sordos y mudos.

-Personas cuya discapacidad provenga de heridas de guerra o accidentes ocurridos durante el servicio civil (categorías de la I a la VIII).

A diferencia de la ley antigua, la discapacidad mental también se incluye entre los casos de protección al individuo, siguiendo la declaración de inconstitucionalidad de este tipo de discriminación y la explicación, ya en la ley 104/1992, de la extensión normativa del empleo obligatorio para las personas con discapacidad mental.

Las empresas obligadas a contratar a personal con discapacidad son aquellas, tanto públicas como privadas, que contraten a más de 15 trabajadores. Están obligadas a contratar:

- Un trabajador con discapacidad, si cuentan con entre 15 y 35 trabajadores.

- Dos trabajadores con discapacidad, si cuentan con entre 36 y 50 trabajadores.

- Un 7% del total de trabajadores para empresas con más de 50 empleados en plantilla.

Para contratar a una persona con discapacidad siguiendo los requerimientos legales, los empresarios deben dirigirse a las oficinas correspondientes. A menos que haya un acuerdo específico (como se explica más abajo) las solicitudes de contratación de personas con discapacidad deben indicar el nombre de la persona, de modo que se basen en una llamada directa:

-A los empresarios que emplean entre 15 y 35 trabajadores, así como a partidos políticos, sindicatos, organización sociales y organismos promovidos por los anteriores.

- A una o dos personas que deben ser contratadas si la plantilla es de entre 36 y 50 trabajadores.

- Al 60% de las personas contratadas para plantillas de más de 50 personas.

Los empleadores deben enviar la solicitud de contratación de personas con discapacidad dentro de los sesenta días a partir de la puesta en vigor de la obligación, especificando la cualificación requerida. La oficina competente es requerida para que movilice a los trabajadores con esa cualificación, si se han apuntado en las listas relevantes. En el caso de que no haya trabajadores con la cualificación requerida, el empleador deberá aceptar una alternativa profesional basada en las disponibilidades. Si no fuera posible encontrar a ningún trabajador con la cualificación solicitada, el empleador deberá firmar un acuerdo de empleo que incluya cursos de formación (a través de un período de prácticas) dirigidos a que los trabajadores con un nivel de cualificación parecido adquieran las competencias necesarias de cara a las tareas que deberá afrontar (ley 68/99 artículo 7 y artículos 6-8 de las normativas de desarrollo).

Las personas con discapacidad psiquiátrica pueden comenzar a trabajar solo bajo demanda personal según acuerdos específicos, considerando las dificultades espciales que implica la integración de estos trabajadores y la necesidad de activar servicios de acompañamiento y apoyo.

Los mencionados acuerdos, que existían en la legislación previa incluso a nivel regional, adquieren un papel ciertamente significativo en la ley 68/99 y añaden nuevas normas sobre las modalidades de cumplimiento de la obligación de contratación.

El acuerdo es un pacto para el empleo entre un empleador y las oficinas competentes que establece "los tiempos y modalidades que el empleador se compromete a adoptar." El acuerdo ofrece la posibilidad de acceder a algunas herramientas que permiten la inclusión y flexibilizan las relaciones laborales. Aparte de estos acuerdos, hay también otras dos posibles formas de acordar los contratos obligatorios.

La primera es la “Convenzione di integrazione lavorativa” (convención de integración laboral), dirigida a la integración en el ciclo productivo de las personas con discapacidades especialmente graves. Este tipo de convención activa medidas de apoyo por parte de los servicios territoriales, centros de asistencia profesional y servicios gestionados por el sector terciario.

La segunda es la convención entre empleadores privados y cooperativas sociales del tipo “B” (identificadas por la ley nº 381 de 1991 que luego describiremos) o con profesionales discapacitados autoempleados. El acuerdo permite la asignación de recursos a estos trabajadores durante un año, renovable por un máximo de dos.

Condición necesaria para que esto suceda es que el contrato de trabajo sujeto a obligación sea indefinido, si bien durante el traslado el salario y la seguridad social son pagadas por el organismo que acoge al trabajador con discapacidad. Más aún, el empleador debe asignar al trabajador cooperativista o autónomo la carga de trabajo suficiente como para compensar los costes. Finalmente, hay un plan de formación personalizado.

Los acuerdos son también herramientas a través de las cuales se pueden conceder exenciones de impuestos a empleadores privados que cumplan las obligaciones contratando a personas con discapacidades que les dificulten mucho el acceso al mundo laboral.

Un aspecto final significativo de la nueva ley es la definición de un nuevo sistema de sanciones: en caso de que los empleadores no cumplan con sus obligaciones contractuales por razones que dependan de ellos, deberán pagar cuantiosas multas.

Más específicamente, deberán pagar al “Fondo Regional para el Empleo de Personas con Discapacidad” una cantidad fija por cada día que la persona con discapacidad no haya trabajado y por cada trabajador que no haya sido contratado. Estas cantidades están sujetas a revisión cada cinco años por decreto ministerial.

El Fondo Regional para el Empleo de Personas con Discapacidad es una herramienta para incentivar el empleo de trabajadores con discapacidad en el marco de los acuerdos firmados dentro de las modalidades que prevé el artículo 11 de la ley nº 68 mencionada anteriormente. Este fondo ha financiado desde el año 2008 las medidas de exención de las contribuciones a la seguridad social que debían pagar los empleadores y los costes resultantes del seguro obligatorio de accidentes de trabajo para personas con discapacidad en período de formación, así como el reembolso en un solo pago de los costes de adaptación del puesto de trabajo.

La exención de la seguridad social y las contribuciones a seguros pueden estar total o parcialmente de acuerdo con el grado de reducción de la capacidad laboral o de la discapacidad de la persona contratada. Esta ha sido una de las mayores novedades introducidas por la ley 68/99. Se trata de una herramienta válida para la integración laboral de las personas discapacitadas con limitaciones serias. La ley nº 247 del 29 de diciembre de 2007 modificó el artículo 13 de la ley 68/99 al conceder a los empresarios una ayuda por cada trabajador con discapacidad con contrato indefinido basado en los acuerdos especificados en el artículo 11 de la misma ley nº 68 de 1999.

El subsidio previsto por la nueva normativa ha supuesto un cambio cuantitativo y cualitativo de los beneficios, sin modificar los prerrequisitos subjetivos de los beneficiarios. Más aún, confirmó el reembolso parcial de los gastos de adaptación del puesto de trabajo.

La contribución, ajustada al porcentaje de reducción de capacidad de trabajo o a la discapacidad de la persona contratada, depende de dos medidas: una no mayor del 25% del salario para personas con discapacidades menos severas y otra igual al 60% del salario para trabajadores con discapacidades severas. La condición para subvencionar al empleador por cada trabajador con discapacidad es que el contrato sea indefinido y la relación laboral siga vigente.

Esto se debe al propósito de las regulaciones europeas que recomiendan a los estados miembros que consideren las ayudas estatales no solo como una herramienta para la contratación de personas con discapacidad, sino también para mantenerlas en su puesto.

Tal y como ya hemos dicho, un pilar básico para la aplicación efectiva de la ley 68/1999 es la confianza en las cooperativas sociales de acuerdo a la ley 381/1991.

Esta ley define dos tipos de cooperativas: las de tipo A, que gestionan servicios sociales, sanitarios y educativos dirigidos también a personas con discapacidad, y las de tipo B, que llevan a cabo actividades agrícolas, industriales o comerciales o proveen servicios a través de trabajadores “desfavorecidos”. La ley definía las categorías de “personas desfavorecidas” incluso antes de la entrada en vigor de la ley 68/1999, añadiendo entre aquellos necesitados de protección laboral, aparte de las categorías de invalidez de la ley nº 68, también antiguos pacientes de instituciones psiquiátricas, personas bajo tratamiento psi-

quiátrico, drogadictos, alcohólicos, menores en edad laboral en situación familiar difícil y convictos en regimen especial. El porcentaje total de personas que pertenezcan a esas categorías debe ser al menos de un 30% en las cooperativas del tipo B, y deben ser miembros cooperativistas, de acuerdo a su condición subjetiva.

La forma legal de cooperativa social de tipo B combina la producción de bienes y servicios, típica de cualquier negocio, con la necesidad social de promoción de la integración laborala de algunas personas que, debido a su condición, pueden tener graves dificultades (lo que se denomina propósito mutualista).

Este objetivo se persigue teniendo en cuenta que la cooperativa social es una organización que, aunque realice una actividad empresarial, no tiene ánimo de lucro, ya que no reparte beneficios entre sus miembros, sino que los usa con el propósito solidario de integrar en el mundo laboral a las personas desfavorecidas y también, si fuera necesario, planificar jornadas laborales más flexibles o reducidas para las personas desfavorecidas.

Los objetivos mencionados se pueden perseguir también gracias a los beneficios concedidos a estas organizaciones. De hecho, las cooperativas sociales se definen por ley como ONGs (de acuerdo con el artículo 10 del Decreto Legislativo 460/1997), es decir, organizaciones de interés social sin ánimo de lucro y, por lo tanto, sujetas a condiciones fiscales más favorables.

Además, los niveles contributivos de seguridad social obligatoria y beneficios sociales prestados por las cooperativas a los trabajadores desfavorecidos se reducen a cero. Como ya ha quedado dicho, se podrán firmar acuerdos específicos, a tenor de los artículos 12 y 12a de la ley 68/99, entre centros de empleo y empleadores obligados a contratar a trabajadores con discapacidad que puedan desarrollar su labor, al menos por un período de tiempos, en cooperativas sociales que deberían asegurarles una integración laboral más gradual y flexible.

Por otro lado, la existencia de unas normas legales tan estrictas no ha acarreado su aplicación total porque, si analizamos su nivel de cumplimiento, advertimos que en Italia actualmente las tasas de incumplimiento son verdaderamente altas, ya que las empresas prefieren pagar multas -en los pocos casos en que se les penaliza- antes que contratar a un tra-

bajador con discapacidad. Desde el punto de vista cultural, en tiempos de crisis suele extenderse la idea de que un trabajador con discapacidad supone un problema adicional y no un recurso.

Las últimas estadísticas disponibles, basadas en datos del ISTAT e incluidas en el VI informe dirigido por el ministerio al parlamento sobre políticas de trabajo y bienestar para el desarrollo de la ley 68/1999, muestran que las personas en edad laboral con discapacidad que trabajan en Italia son menos del 18%. Un porcentaje que desciende drásticamente en el caso de los desórdenes cognitivos y psíquicos, donde el porcentaje de empleo apenas llega al 1,5%.

Se han promulgado algunas medidas legislativas para mejorar estos datos nada edificantes, pero sus efectos concretos aún no son visibles.

La llamada "ley Biagi" (Decreto Legislativo nº 276/2003) introdujo en su artículo 14 un sistema que proporciona a las empresas la posibilidad de cumplir con las obligaciones establecidas en la ley Law 68/1999 a través de una “delegación” real para que las cooperativas de tipo B contraten a la persona con discapacidad. En ese caso, de hecho, la persona con discapacidad es contratada por la cooperativa social que recibe los pedidos de la empresa sujeta a obligación y que, de este modo, cumple con ella.

Los centros de empleo, las asociaciones empresariales más representativas y los sindicatos locales, así como asociaciones para la representación, protección y asistencia de las cooperativas sociales de tipo B (de integración laboral) o consorcios sociales pueden firmar acuerdos marco a nivel territorial que deberán ser validados por los gobiernos regionales, pra la integración de los trabajadores desfavorecidos en cooperativas sociales que reciben encargos de empresas privadas.

Si los trabajadores desfavorecidos tienen alguna discapacidad pueden contarse como parte de la cuota de reserva de las empresas privadas.

El acuerdo marco regula los siguientes aspectos:

a) Las modalidades de suscripción por parte de las empresas implicadas.

b) Los criterios para la identificación de los trabajadores desfavorecidos que deban integrarse en la cooperativa. La identificación de las personas con discapacidad la llevarán a cabo los servicios referidos en el artículo 6, párrafo 1, de la ley nº68 del 12 de marzo de 1999 (servicios para el empleo obligatorio).

c) Los procedimientos para certificar la validez de los pedidos de trabajo asignados anualmente por cada empresa y su adecuación al el número de trabajadores integrados en la cooperativa.

d) La determinación del coeficiente de cálculo de la unidad de valor de los pedidos (para el cálculo referido al párrafo 3 del artículo 14 del decreto que ofrece la posibilidad de cubrir la cuota de reserva de las empresas sujetas a la obligación de contratar personas con discapacidad a través de esos acuerdos), según criterios de congruencia con los costes laborales definidos en los acuerdos colectivos aplicados por las cooperativas sociales.

e) La promoción y desarrollo de pedidos laborales asignados a las cooperativas sociales.

f) El eventual establecimiento de un organismo técnico-operativo sin ánimo de lucro que apoye las actividades derivadas del acuerdo, incluso dentro de la agencia social a la que se refiere el artículo 13.

g) Los límites máximos de porcentaje de cuota obligatoria.

Finalmente, hace muy poco que la ANAC – Autoridad Nacional Contra la Corrupción ha declarado su intención, confirmada por la nueva legislación sobre contratos públicos y asignaciones de trabajo, de reservar trabajo público para las cooperativas sociales para ayudar a la integración laboral de las personas con discapacidad (ver el documento titulado " Linee Guida per gli Affidamenti alle Cooperative Sociali ai sensi dell'art. 5, comma 1, della Legge 381/1991" - Directrices para la asignacion de trabajo a cooperativas sociales de acuerdo con el artículo 5, párrafo 1 de la ley 381/1991).

BUENAS PRÁCTICAS NACIONALES Y LOCALES

En ITALIA, a nivel nacional

Desde el punto de vista de las buenas prácticas dirigidas a desarrollar un sistema de apoyo y promoción de la inclusión social, en Italia se vienen llevando a cabo experiencias innovadoras sostenidas con fondos europeos.

De hecho, desde el período de programas europeos 2007-2013, los acuerdos de colaboración firmados con la UE y las políticas consiguientes han supuesto un incremento progresivo de las inversiones para apoyar políticas activas e inclusión laboral de las personas con discapacidad, sobre todo a través de estudios y acciones de desarrollo tecnológicas dirigidas a la mejora de la calidad de vida.

Estas intenciones han traído acciones positivas especialmente en Puglia, que puede considerarse como una de las mejores intérpretes de esta estrategia mediante la inversión en medidas de financiación de investigaciones y desarrollo de prototipos, procesos y productos cuyo objetivo es la superación de todo tipo de barreras causadas por la discapacidad.

Entre estas acciones positivas describiremos brevemente las siguientes:

- Adquisición Precomercial Pública (Pre-Commercial Public Procurement - PCP)

La adquisición pública para la realización de varios estudios y actividades de desarrollo dirigidas a la planificación, producción y experimentación de prototipos de productos y servicios todavía no disponibles con propósitos comerciales, pero que podrían pronto llegar al mercado una vez mejorados e introducidos en el proceso industrial de fabricación.

La región de Puglia ha escogido el ámbito de la vida independiente y puesto el acento en dos áreas temáticas con necesidades relevantes:

1. Asistencia e inclusión.

2. Seguridad y salud.

Colaboración Regional para la Innovación, cuyo propósito es la promoción del establecimiento de colaboraciones tecnológicas público-privadas para desarrollar programas de investigación e innovación que sitúen Puglia en el marco de las perspectivas de crecimiento de Europa 2020 mediante el desarrollo de estrategias de especialización basadas en las

manufacturas regionales. La Colaboración Regional para la Innovación se caracterizaron por la identificación de las necesidades tecnológicas por parte de empresas y/o clusters de empresas, a través de la integración interdisciplinar de contenidos dirigidos al proceso de desarrollo local en áreas de especialización, valiéndose de actividades de investigación industrial, desarrollo experimental e implicación de jóvenes investigadores. Los proyectos deben ser desarrollados en las áreas identificadas por la Estrategia Regional para la Investigación y la Innovación.

Clusters Tecnológicos, que es una acción que une el período de programación 2007-2013 y el nuevo. Así pues, se trata de una “iniciativa puente” incluida en la hoja de ruta para diseñar y reforzar el período de programación de los fondos estructurales2014-2020, SmartPuglia2020. Se trata de reforzar las masas críticas de competencias en las tres áreas identificadas por la estrategia SmartPuglia2020 (fabricación sostenible, salud humana y ambiental, comunidades digitales, creativas e inclusivas) para mejorar su capacidad de atraer inversión y talento y establecer redes supranacionales y nacionales de larga duración.

Proyectos de Ambiente de Vida Asistido (PR.A.A.L.) que consiste en contribuir a la financiación de tecnologías domóticas sociales (AAL - Ambient Assisted Living) para la vida independiente en un ambiente doméstico más seguro que permita telemonitorizar las funciones vitales de personas no autónomas, en conherencias con las áreas del Proyecto Ambiente de Vida Asistido, dirigido a personas de más de 65 años que no sean autónomas y tengan limitaciones permanentes de sus capacidades motores o en sus actividades cotidianas.

Living Labs que se dirigían a probar nuevos enfoques de investigación e innovación cuyos usuarios participen activamente en el proceso de desarrollo y experimentación de nuevas soluciones para los habitantes de una zona dada. Mediante el intercambio de ideas y conocimiento y la colaboración en red entre investigadores, empresas y grupos organizados de ciudadanos, se definen especificaciones para nuevos productos y servicios, se evalúan los primeros prototipos y se evalúan soluciones tecnológicas. Hay más de 300 Living Labs en Europa, que dan pie a la innovación, proporcionan oportunidades para el desarrollo económico, social y cultural y transfieren la investigación del laboratorio a la vida real, donde los ciudadanos se convierten en “co-desarrolladores”. Las mejores soluciones TIC se

buscan en las áreas del medioambiente, seguridad y protección territorial, herencia cultural y turismo, economía digital creativa, energía renovable y competitiva, control electrónico de PA, educación y formación, transporte y movilidad sostenibles, salud, bienestar y dinámicas socio-culturales.

Los actores interesados pueden aportar sus necesidades y registrarlas en un catálogo electrónico unido enlazado con www.sistema.puglia.it, (en la actualidad se han descrito alrededor de 400 necesidades en ocho dominios, y más o menos 200 actores se incluyeron en el catálogo de colaboración).

En la primera convocatoria de propuestas tres tipos de actividades diferentes recibieron apoyo financiero y fueron catalogadas dependiendo del usuario final correspondiente incluido en la colaboración:

- Smart Cities & Community: Usuarios finales representados por entidades públicas y privadas activas a escala urbana para desencadenar políticas de innovación basadas en el aumento y refuerzo de la participación ciudadana en las infraestructuras existentes tangibles e intangibles de su territorio (municipios, instituciones públicas, museos, asociaciones de entidades públicas, asociaciones y organizaciones representativas del colectivo y necesidades sociales, sindicatos, asociaciones para la protección de los consumidores, asociaciones económicas de interés público, etc.).

- Knowledge Community: Usuarios finales presentados por actores implicados en la producción, gestión e intercambio de conocimiento e innovación (distritos tecnológicos regionales, centros de competencia, instituciones formativas, organizaciones para la investigación, redes de laboratorios regionales, colaboraciones público-privadas, etc.).

- Business Community: Usuarios finales representados por actores en la producción de servicios (clústerres regionales industriales, redes de empresas, grandes empresas, asociaciones económicas, asociaciones de empresarios y sindicatos, etc.) .

La comunidad Living Labs, un espacio virtual de discusión e intercambio, se creó como un complemento al sistema Living Lab. En la parte informativa se puede obtener toda la información detallada sobre el proyecto, así como noticias osbre las actividades de Living

Labs en Puglia, en Italia y en todo el mundo, además de información sobre actividades y eventos de la UE en asuntos de interés. La parte participativa del Living Labs Cafe permite obtener información detallada sobre cada living lab particular y sobre la investigación en TICs y desarrollo de proyectos ya subvencionados por la región de Apulia. Se pueden buscar necesidades ya registradas, consultar el catálogo de colaboradores, estudios temáticos, materiales multimedia, vídeos, presentaciones de diapositivas, fotografías de eventos. En la sección Open Community, permanece activo un foro de discusión in Puglia, donde los actores de las tres comunidades pueden expresar sus puntos de vista y ofrecer ideas y sugerencias, sometiéndolas a la reflexión colectiva. Por último, hay un blog relacionado con páginas relevantes sobre redes sociales: Facebook (https://www.facebook.com/ApulianICTLivingLab) y Twitter (https://twitter.com/ICTLivingLabsRP), donde los usuarios pueden discutir libremente sobre las necesidades emergentes e identificar soluciones, presentar otras ideas o proyectos "en busca de autor", en una comunidad más amplia que puede participar en el diseño colectivo. El objetivo es propocionar innovación en las investigaciones cerradas y laboratorios de desarrollo y exponerla al contacto con el mercado, la sociedad civil, el sistema institucional, para crear una "comunidad viva" capaz de inventar, diseñar probar y mostrar innovación conjuntamente.

Finalmente, esta estategia innvoadora ensayada por primera vez en Puglia en el período de programación 2007-2013 ha generado un "movimiento cultural TIC" real que llegó a su cima hace pocos años en el "Festival Regional de Innovación", cuando el centro de Bari se convirtió cada dos años en protagonista de un evento cuyo objetivo era descubrir los resultados de la investigación e innovación y comprender las líneas de futuro.

El festival ofreció la oportunidad de conocer más de cerca a los protagonistas de la innovación: investigadores, empresas, talentos, administraciones que están haciendo que Smart Puglia sea capaz de competir a nivel global mediante:

- Talleres y juegos científicos,
- Esposiciones,
- Experiencias de "hacer",

- Muestras interactivas, y

- Talleres y eventos.

En el período de programación 2007-2013, por tanto, se ha probado una política de innovación social que se ha convertido en estrategia para el período de programación 2014-2020.

Efectivamente, el Marco Estratégico Nacional de Planificación 2014 - 2020 que ha conducido a la firma entre el estado italiano y la Comisión Europea de un acuerdo de colaboración, contiene varias referencias explícitas a esta estrategia.

En primer lugar, el objetivo temático nº 9 del acuerdo de colaboración, dirigido a crear estrategias y políticas de inclusión enfocadas, sobre todo, a las personas en situación de discapacidad, con una novedad interesante consistente en la creación de enlaces con otros objetivos temáticos para el logro de los resultados esperados de cara al objetivo específico y, en particular, con el objetivo temático "competitividad de los sistemas productivos", que se han tomado en consideración para evaluar y activar una intervención tendente tanto a la demanda (competitividad) como al suministro (políticas activas y formación), respondiendo de este modo a la decisión estratégica de intervenir de forma integrada en las diferentes áreas.

Las estrategias del acuerdo de colaboración resuenan claramente en los programas operativos creados a iniciativa de las regiones italianas y, en particular, de Puglia que, como se ha dicho, define en su programa operativo regional para 2014-2020 una estrategia para incrementar fuertemente la competitividad de su territorio, sistematizando las pruebas realizadas con especial referencia a la innovación cuyo objetivo sea mejorar la calidad de vida.

Prueba de todo esto son las declaraciones que “sistematizan” las acciones ya desarrolladas en el período de programación 2007-2013 y que las incluye en la prioridad de inversión 1b de la ROP – Programa Operativo Regional de Puglia y, concretamente, en referencia a la acción 1.4 – Acciones para promover nuevos mercados para la innovación, en las que se mencionan Living Labs y PCP y se apoyan mediante recursos financieros crecien-

tes, ya que se consideran herramientas capaces de fomentar la creación de soluciones innovadoras a problemas específicos de contenido social.

También hay muchas referencias a la mejora de la calidad de vida de las personas desfavorecidas según la prioridad inversora nº 2 del ROP, dirigida a la banda ancha y el fomento de redes de alta velocidad, con referencia a las prioridades 2c enfocadas a la aplicación de las TIC al gobierno, educación, inclusión, cultura y salud virtuales.

Otra referencia interesante es la que enlaza la difusión y refuerzo de las actividades económicas de contenido social, definidas según la prioridad inversora nº 3 y caracterizada por la provisión de herramientas específicas para la ayuda a empresas sociales y a organizaciones del sector terciario con el objetivoo de promover el inicio y desarrollo de empresas nuevas y/o ya existentes, así como del uso de servicios especializados para cualificar su oferta. Esto debe reforzar e incrementar, por un lado, el número de empresas que, debido a su rango de servicios enfocados en el bienestar y promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, ayuden a reducir las cargas del cuidado de la familia, que a menudo recaen en las mujeres, mejorando de este modo el bienestar y la calidad de vida y, por otro lado, aumentar el número de empresas pertenecientes a mujeres.

Por último, según la prioridad inversora nº 9 que está enfocada en la inclusión social de las personas vulnerables en general, se promueven acciones específicas dirigidas a la reducción de la brecha digital de los grupos desfavorecidos, así como acciones específicas de apoyo al empleo de personas con discapacidad.

El ambiente altamente innovador a nivel regional está absolutamente en línea con la innovación general que caracteriza el período de programación 2014-2020 en Italia, representado por el Programa Operativo Nacional para la Inclusión. Por primera vez, de hecho, los fondos estructurales intervinieron en el fomento de políticas de inclusión social, en estrecha relación con el objetivo de reducción de la pobreza fijado por Europa 2020.

Así pues, el programa define sus objetivos en referencia a la estrategia para luchar contra la pobreza de los planes de reforma nacional del gobierno italiano. Concretamente, se propone contribuir al proceso de definición de los niveles mínimos para ciertos servicios sociales, para asegurar el suministro equitativo en todas las regiones italianas, superando

por lo tanto las disparidades actuales. Mediante Axis 1 y Axis 2, más del 80 % de los recursos del programa, por un total aproximado de 1.200 millones de euros, se dedicarán a la difusión por todo el país de la experimentación de una medida llamada Apoyo a la Inclusión Activa (SIA), tendente a la erradicación total de la pobreza y desarrollada en las 12 ciudades más densamente pobladas de Italia.

Los dos Axis también proporcionaban medidas para intensificar la red de servicios para personas sin hogar en áreas urbanas. El programa también fomenta la definición y experimentación, a través de un sistema de acciones y proyectos piloto, de modelos para la integración de las personas en riesgo de exclusión social, y la promoción de actividades económicas en el área social (Axis 3) y finalmente, acciones dirigidas al refuerzo de la capacidad administrativa de las personas que están implicadas en el desarrollo del programa a diferentes niveles de gestión (Axis 4).

Para terminar, el Plan Operativo Nacional (PON) Empresas y Competitividad 2014-2020, con un presupuesto total de más de 2.400 millones de euros, intenta incrementar las inversiones en las áreas clave en las regiones menos desarrolladas (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia), y en transición (Abruzzo, Molise, Cerdeña), reiniciando dinámicas de convergencia sur/centro/norte que puedan mantener un proceso de desarrollo sostenido en el tiempo del sistema nacional completo mediante acciones de salvaguarda de las estructuras de producción y recalificación de los patrones de especialización productiva.

El paquete de inversiones dirigido a la promoción del crecimiento económico y el refuerzo de la presencia de empresas italianas en el contexto global de producción, en particular pequeñas y medianas empresas que articulan acciones en torno a cuatro objetivos temáticos:

- T.O. 1 – Refuerzo de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación
- T.O. 2 – Mejora del acceso a las TICs y su adopción y calidad
- T.O. 3 – Promoción de la competitividad del SME
- T.O. 4 – Apoyo a la transición a una economía baja en carbono en todos los sectores.

ESPAÑA

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Esta ley estipula una cuota del 2% de los trabajadores con discapacidad que debe aplicar toda empresa pública o privada con más de 50 trabajadores. Si esta condición no se cumple, la empresa deberá realizar donativos a organizaciones sin ánimo de lucro o bien subcontratar algunas de sus actividades a agencias especiales de empleo.

Aparte del empleo normal, existe un sistema de empleo protegido. También se han incluido medidas para el cuidado de la salud y la inserción social de las personas con discapacidad, así como para proteger sus derechos (educación, rehabilitación, accesibilidad, acceso a la vivienda, participación en la vida pública y política, etc.)

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA RELATIVA A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

BOE Núm. 52 Sábado 1 de marzo de 2014 Sec. I. Pág. 19358 LOMCE (a partir del artículo 14)

Esta ley estipula que las autoridades locales y autonómicas deben garantizar que se tomen en consideración las necesidades especiales de todos el alumnado.

HOLANDA

Las personas con necesidades especiales están protegidas contra la discriminación por la Ley de Igualdad de Trato (o Acta de Derechos Humanos) (http://mensenrechten.nl/sites/default/files/2013-05-08.Legislation%20Equal%20Treatment.pdf). El Instituto Holandés para los Derechos Humanos explica, monitoriza y protege los derechos humanos, promueve su respeto (incluyendo la igualdad de trato) en prácticas,

políticas y legislación, e incrementa la conciencia sobre los derechos humanos en Holanda. (https://mensenrechten.nl/mission-and-ambition)

1. Sistema de derivación para estudiantes con necesidades especiales

En Holanda solía haber escuelas específicas para el alumnado con necesidades especiales. Dichas escuelas recibían una subvención por cada estudiante basada en el tipo de necesidad especial del niño. Para evaluar el proceso, se desarrolló un sistema de referencia nacional. El alumnado con necesidades especiales se dividen en cuatro grupos.

Grupo 1 para alumnado invidente o con problemas de visión.

Grupo 2 para alumnado sordo, con audición limitada o severos problemas de lenguaje.

Grupo 3 para alumnado con discapacidad mental o física o enfermedad crónica.

Grupo 4 para alumnado con desórdenes de comportamiento, desarrollo o psiquiátricos.

Hasta 2013 las escuelas de educación especial cooperaban (con la excepción de las dedicadas al alumnado del grupo 1) entre sí en 34 centros regionales especializados. Cada centro tenía su propio comité para decidir en casos de derivación o si un alumno debería acudir a una escuela especial o integrarse en una normal haciendo uso del así llamado "little backpack" (presupuesto extra para el apoyo adicional).

Este sistema de derivación resultaba bastante complicado. La derivación solía tardar mucho y los costes eran altos debido a la gran cantidad de alumnos derivados a escuelas especiales.

1. Política de "Educación Apropiada"

Desde el 1 de agosto de 2014, se pidió a las escuelas regulares que se hiciesen cargo del alumnado con necesidades especiales. Esta nueva política vino a llamarse “educación apropiada” ("passend onderwijs" en holandés).

La subvención de las escuelas especiales se ha ido reduciendo paulatinamente. Estas escuelas solo dan servicio al alumnado de los grupos 1 y 2, mientras que los grupos 3 y 4

deben integrarse en escuelas regulares. Las escuelas especiales se han ido reconvirtiendo en parte en centros especializados que asesoran a las escuelas regulares. Esto lo realizan a través de 152 plataformas de cooperación regional; 77 en educación primaria y 75 en secundaria. Las plataformas también cooperan con los centros regionales de juventud y los ayuntamientos. Mediante la colaboración conjunta, la plataforma trabaja sobre la idea de "un niño, un plan" y evita la fragmentación de los servicios. Además, debe hacer posible una mejor coordinación basada en 3 nuevas leyes de descentralización: la ley de juventud, la ley de apoyo social y la ley de participación. La ley de juventud centraliza todo el apoyo y cuidado de la juventud en un solo presupuesto bajo el auspicio de los ayuntamientos. La ley de apoyo social descentraliza todo el coste de la asistencia externa y personal y lo deriva a los ayuntamientos. La ley de participación combina una serie de leyes anteriores que estimulan y apoyan la participación en el mercado laboral y descentralizan el presupuesto en los ayuntamientos. Los programas de apoyo educativo y las escuelas de formación "práctica" (la forma más básica de enseñanza vocacional) también se incorporarán a las responsabilidades de las plataformas regionales de educación secundaria.

Las plataformas regionales desarrollan planes de apoyo que determinan el tipo de ayuda que las escuelas asociadas pueden recibir y qué alumnos pueden derivarse a las escuelas especiales. Las familias pueden llevar a su hijo a la escuela que prefieran. La escuela tiene el deber de aceptarlo y cuidarlo. Eso significa que los padres no tienen que buscar una escuela que acepte a su hijo.

La plataforma supervisa los perfiles de los alumnos con necesidades especiales y evalúa si puede satisfacer esas necesidades a través de su red extensa. El objetivo es que todos los alumnos dispongan de un lugar adecuado. Basándose en el perfil escolar, la plataforma determina cuál será el apoyo básico. Este apoyo lo pueden ofrecer todas las escuelas dentro de la alianza. Algunas escuelas pueden, por ejemplo, especializarse en el apoyo a alumnado con discapacidades intelectuales mientras otras lo hacen con desórdenes del comportamiento.

El gobierno espera que la "educación apropiada" reduzca la burocracia. Las derivaciones se tratan directamente. Los procedimientos prolongados, listas de espera y circuitos separados para mayor o menor nivel de apoyo desaparecen porque la plataforma ofrece los

dos tipos. También se espera que las plataformas ofrezcan apoyo al profesorado y a las escuelas que ahora deben atender a un alumnado más diversos y con discapacidades y desórdenes de comportamiento que antes no tenían que atender. El gobierno también espera que los alumnos que no acudían a la escuela y permanecían en sus hogares a causa de sus discapacidades o desórdenes o debido a las listas de espera encontrarán plaza en la escuela gracias a esta nueva política.

Desarrollo de la "política apropiada"

El desarrollo de la estrategia de “política apropiada” comenzó en 2014 y durará hasta 2020. Desde 2014 se insta a que las escuelas regulares acepten alumnado con necesidades especiales. Las escuelas especiales mantienen su presupuesto normal. Las plataformas regionales están constituyéndose y obtienen parte del presupuesto que se destinaba a los "little backpacks" para alumnos que ya acudían a escuelas regulares. En los próximos cursos el presupuesto para necesidades especiales se irá transfiriendo gradualmente de las escuelas a las plataformas.

En las escuelas el proceso es el siguiente. La familia lleva a su hijo a la escuela de su preferencia. La escuela debe entonces realizar la oferta más apropiada posible en la misma escuela, en otra o en una escuela especial. Después de la matrícula, la escuela tiene seis semanas para decidir sobre la admisión del alumno. Este período puede prorrogarse durante cuatro semanas más. La escuela examina primero si puede ofrecer apoyo educativo adicional, posiblemente con la colaboración de un centro de educación especial o la plataforma. A veces, la escuela necesidad más información para realizar una correcta evaluación. En ese caso, puede solicitar más información a los padres. Si la escuela no puede ofrecer el apoyo necesario, debe buscar el lugar adecuado en otra escuela regular o en una especial, todo ello de acuerdo con la familia. El “deber de asistencia” implica que un alumno no puede dejar la escuela hasta que no sea admitido en otra.

1. La "perspectiva de desarrollo"

La escuela consulta a los padres sobre la “perspectiva de desarrollo” (plan) del estudiante. El fin no es otro que acordar los objetivos del desarrollo. Las escuelas de enseñanza secundaria también implican al alumno en este proceso. Si el alumno es mayor de edad, es

obligatorio implicarle en el plan de desarrollo. La escuela evalúa la evolución al menos una vez cada curso. La “perspectiva de desarrollo” reemplaza el antiguo “plan de tratamiento” o Programa de Educación Individualizada (Individualized Education Program - IEP).

La Inspección Educativa monitoriza la calidad de la educación y, por consiguiente, también la perspectiva de desarrollo.

Se pide a la escuela que monitorice y guarde información sobre la evolución del alumno. Si este evoluciona mejor de lo esperado, la escuela adapta los objetivos. La escuela evalúa anualmente la evolución en colaboración con los padres y les informa cuando es necesario. En las escuelas especiales, la misma escuela explora siempre si es posible y cuándo lo es derivar al alumno a una escuela regular.

Las escuelas especiales de Educación Primaria incluyen el informe de “perspectiva de desarrollo” en el informe general al abandonar la escuela. De ese modo, se convierte en parte del consejo orientador para la educación posterior. En escuelas especiales de Educación Secundaria la “perspectiva de desarrollo” adquiere un matiz distinto ya que los estudiantes de secundaria eligen su perfil de estudios. Para el alumnado de las escuelas especiales de secundaria con un perfil laboral la perspectiva de desarrollo se centra en las oportunidades de encontrar y mantener un puesto de trabajo. El alumnado con un perfil de continuidad en sus estudios puede realizar una enseñanza básica en los primeros niveles de secundaria para después acudir a escuelas regulares de educación vocacional, educación administrativa superior o educación preacadémica. La perspectiva de desarrollo de estos alumnos se centra en sus posibilidades de educación posterior o transición al mercado laboral.

Además de la inclusión escolar del alumnado con necesidades especiales y sus procesos e itinerarios formativos, el proyecto se ha dirigido también a la inclusión social y profesional, así como al ejercicio de los plenos derechos que, como ciudadanos, poseen las personas con necesidades especiales (incluidos los adultos).

ELPENDU' y GUREAK trabajan ambos en este sector y sus iniciativas centradas en la inclusión de personas desfavorecidas se consiguen a menudo mediante soluciones tecnológicas.

En ITALIA, a nivel nacional:

Marco Nacional de Planificación Estratégica 2014 – 2020;

Programa Operativo Nacional para la Investigación y la Competitividad;

Programa Nacional Operativo para la Inclusión;

Estrategia Digital;

A nivel regional:

Intervenciones estructurales y estratégicas promovidas por el plan ERDF para los años 2007 – 2013 y 2014 – 2020

Adquisición Pública Pre-Comercial (PCP)

La Adquisición Pública para la realización de diferentes actividades de investigación y desarrollo estuvo dirigida a la planificación, producción y experimentación de prototipos de productos y servicios que aún no están disponibles con propositos comerciales, pero que podrían introducirse en el mercado poco después de su mejora y fabricación industrial.

La región de Puglia ha seleccionado el ámbito de la vida independiente y subrayado las necesidades relevantes con relación a dos áreas temáticas:

1. Asistencia e inclusión;

2. Seguridad y salud.

Clusters tecnológicos

Se trata de una acción que une el plan para el período 2007-2013 y el nuevo.

Por lo tanto, se trata de una “acción puente” incluida en la línea de diseño y refuerzo de la estrategia regional para la investigación y la innovación basadas en la especialización inteligente para el período de planificación de fondos estructurales 2014-2020, SmartPuglia2020.

Se quiere reforzar las masas críticas de competencias en las tres áreas identificadas por la estrategia SmartPuglia2020 (Fabricación Sostenible, Salud Medioambiental y Humana, Comunidades Creativas e Inclusivas), de modo que se refuerce la capacidad para atraer inversiones y talentos, y establecer redes duraderas nacionales y supra-nacionales.

Proyectos de Ambient Assisted Living (PR.A.A.L.)

Contribución a la compra de tecnologías domóticas sociales (AAL - Ambient Assisted Living) tendentes a la independencia de vida en el entorno del hogar, permitiendo la telemonitorización de las funciones vitales para personas que no son autónomas, de forma coherente con el ámbito del proyecto Ambient Assisted Living, dirigido a personas de más de 65 años dependientes y con limitación permanente de las capacidades motoras o en sus actividades diarias.

Festival Regional de Innovación

Del 21 al 23 de mayo de 2015 el centro de Bari acogerá el 4° Festival de la Innovación: evento para mostrar los resultados de la investigación e innovación y conocer sus trayectorias de cara al futuro.

El festival supone una ocasión de conocer a los protagonistas de la innovación: investigadores, empresas, jóvenes talentos, administraciones que organizan Smart Puglia, capaces de competir a nivel mundial a través de:

- Talleres científicos y juego;
- Exhibiciones;
- Experiencias de realización;

- Muestras interactivas;

- Talleres y eventos.

a. Prevención y lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual

En 2015 las tres escuelas en Italia, País Vasco y Holanda llevaron a cabo un estudio entre sus alumnos y profesores. El objetivo era explorar las actitudes y comportamientos en cuanto a diversidad sexual y generar directivas y sugerencias para el proyecto LeGoP, así como para un curso virtual para profesores sobre cómo combatir la homofobia.

La valoración de las necesidades que se desprendía del estudio mostró que los tres centros son bastante progresistas y abiertos a la diversidad. De todos modos, el estudio indicaba la necesidad de actuar contra la homofobia. Incluso aunque los alumnos individuales dicen no ser (tan) homófobos, una amplia mayoría cree que el alumnado LGBT no puede manifestar su orientación abiertamente en la escuela o no están seguros de que puedan hacerlo.

A pesar de la voluntad del profesorado de implicarse contra la homofobia, el estudio también mostraba un amplio rango de diferencias en la valoración de la situación entre alumnos y profesores, e incluso entre profesores de diferentes países y, a veces, entre profesores dentro del mismo equipo escolar. Estas diferencias apuntaban la necesidad de que el profesorado enfoque sus esfuerzos en esta área y escuchen activamente a sus alumnos. Parte de esta discusión y escucha pudo empezar durante las reuniones de intercambio en este proyecto al dar la palabra a alumnos y profesores en diálogos sobre prioridades y cooperación. El informe completo se puede bajar de aquí: http://www.gale.info/doc/legopproject/GALE-2015-A-need-for-enhanced-focus-LeGoP-survey-report.pdf

De acuerdo con la legislación y las instituciones europeas, debe garantizarse igual tratamiento para todas las personas sin importar su identidad de género y orientación sexual.

Más concretamente, el TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, en su artículo 10 dispone lo siguiente: “En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”, y en el artículo 19 (antiguo artículo 13 TEC) “1. […], el Consejo […], podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

La Carta europea de los Derechos Fundamentales en su articulo 21 dispone que “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Más aún, la Corte Europea de Derechos Humanos prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual y ha contribuido al avance de la protección de los derechos de las personas transgénero. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, cualquier diferencia en el tratamiento debe tener un objetivo y una justificación racional para no resultar discriminatoria, es decir, perseguir un fin legítimo y emplear medios razonablemente proporcionados con respecto al fin que se busca.

El compromiso de la UE para con el desarrollo de los derechos humanos de las personas LGBT puede inferirse del contenido de varias recomendaciones sobre el tema que se sucedieron en las décadas pasadas.

La primera recomendación relevante se remonta al año 1981 (Recomendación 924 (1981) Discriminación contra homosexuales). En este documento la asamblea parlamentaria del Consejo de Europa recomendó al Comité de Ministros que “urgiese a los estados miembros en los cuales las relaciones homosexuales consentidas entre adultos sean susceptibles de persecución, a abolir dichas leyes y prácticas y a aplicar a las relaciones homosexuales la misma edad de consentimiento que a las relaciones heterosexuales”. La recomendación llamaba a los gobiernos de los estados miembros a: “a/ Ordenar la destrucción de los registros especiales sobre homosexuales y abolir la práctica de guardar registros sobre personas homosexuales por parte de la policía y cualquier otra autoridad. b/

Asegurar la igualdad de trato, sin ninguna distinción, para todos los homosexuales por lo que se refiere a empleo, salario y seguridad social, sobre todo en el sector público. c/ Pedir el cese de toda acción médica obligatoria o investigación tendente a alterar la orientación sexual de adultos. d/ Asegurar que la custodia, derechos de visita y alojamiento de los hijos por parte de sus padres no se vea restringida por el solo hecho de las tendencias homosexuales de uno de ellos. e/ Pedir a las autoridades carcelarias y a todas las demás autoridades que velen por evitar las violaciones, violencia y abusos sexuales en las prisiones."

Sucesivamente, el Congreso de Autoridades Locales y Regionales y el Consejo de Europa en su Recomendación 211 (2007) sobre la libertad de reunión y expresión para lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros, considerando que "recientes incidentes homófobos en varios de los estados miembros no solo demuestran la violación sistemática de los derechos fundamentales de la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros (LGBT), sino que también ponen de manifiesto que, en algunos casos, las máximas autoridades que tienen la obligación de proteger a sus ciudadanos contra la discriminación están respaldando activamente o incluso perpetrando esta injusticia", exhorta al Comité de Ministros del Consejo de Europa a pedir a los estados miembros que aseguren, entre otras cosas, que: "toman partido públicamente contra la discriminación basada en la pertenencia a una minoría sexual y que avanzan de modo apropiado para combatir las manifestaciones de odio; […]que investigan con todo el rigor posible todos los casos de violencia o manifestaciones de odio durante eventos LGBT o relacionados con LGBT, a fin de determinar si la discriminación o la homofobia han tenido un papel en la comisión de un crimen y asegurar la persecución de los responsables; […] que se asegura la provisión de fondos u otras formas de apoyo por parte de las autoridades locales a los organizadores de eventos LGBT en condiciones de igualdad con otros colectivos, sin ninguna barrera reglamentaria a la asistencia de autoridades locales o publicidad de los eventos LGBT".

El Comité de Ministros, en este mensaje a los comités rectores y a otros comités implicados en la cooperación intergubernamental en el Consejo de Europa sobre la igualdad de derechos y la dignidad de todos los seres humanos, incluidos lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros, adoptado el 2 de julio de 2008, afirma "adherirse plenamente al principio de igualdad de derechos y dignidad de todos los seres humanos, incluyendo lesbianas,

gays, bisexuales y transgéneros. El mensaje del Consejo de Europa sobre tolerancia y no discriminación se refiere a toda la sociedad europea, y la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género no es compatible con este mensaje. Subraya que, lamentablemente, aún se dan casos de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, así como homofobia e intolerancia contra personas transgénero en toda Europa. Por eso, invita a los comités rectores y a todos los comités responsables de la cooperación intergubernamental en el Consejo de Europa a poner especial atención en sus actividades actuales y futuras a la necesidad de que los estados miembros eviten y remedien toda clase de discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género y a realizar propuestas de acciones específicas intergubernamentales y de otros tipos orientadas al refuerzo legal y práctico de la igualdad de derechos y dignidad de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros y a combatir las actitudes sociales discriminatorias contra ellos."

Tal y como se expone en el documento "Combating discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity - Council of Europe standards" (Combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género – Normas del Consejo de Europa) "Las normas y mecanismos del Consejo de Europa persiguen promover y asegurar el respeto a los derechos humanos de todas las personas. Esto incluye la igualdad de todos los seres humanos, también por supuesto la de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros.[…] La discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género no es compatible con las normas del Consejo de Europa."

De especial relevancia resulta la "Recomendación del Comité de Ministros a los estados miembros sobre medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género". Recommendation of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity (Recomendación CM/Rec(2010)5) que especifica que la discriminación y exclusión social debida a orientación sexual o identidad de género debe superarse mediante medidas dirigidas tanto a las personas que las sufren, como a la población en general. En este documento el Consejo de Europa recomienda a los estados miembros:

1. examinar la legislación vigente y otras medidas, revisarlas y recolectar y analizar datos relevantes a fin de monitorizar y corregir cualquier discriminación directa o indirecta basada en la orientación sexual o identidad de género;

2. asegurar que las medidas legislativas u otras medidas que se tomen sean adoptadas y desarrolladas de forma efectiva para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género, para asegurar el respeto de los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros y promover la tolerancia para con todos ellos;

3. asegurar que las víctimas de discriminación conocen y acceden a medidas legales efectivas antes que a la autoridad nacional, y que esas medidas para combatir la discriminación incluyen, cuando resulten apropiadas, sanciones y reparación adecuada para las víctimas de la discriminación;

4. guiarse en sus legislaciones, políticas y prácticas por los principios y medidas contenidos en el apendice a esta recomendación;

El desarrollo de facto de la igualdad de oportunidades para las personas LGBTI varía entre los estados miembros de la Unión Europea.

Esta tabla recoge una lista de indicadores relevantes referidos a los países implicados en el proyecto, basados en el análisis e informes realizados en los últimos años y que han sido usados como referencia para redactar esta sección del juego de herramientas:

1. Indicadores negativos

3. Indicadores positivos

Además, resumimos las acciones que la Comisión prevé realizar en los próximos años para promover la aplicación de las recomendaciones detalladas en el Apéndice de Recomendaciones CM/Rec(2010)5, tal y como se declara en el documento “List of actions by the Commission to advance LGBTI equality” (Lista de acciones de la Comisión para avanzar en la igualdad LGBTI), junto con algunas referencias a la situación actual en los países implicados en el proyecto por lo que respecta a esas áreas políticas, basadas en el documento “Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity

and sex characteristics in the EU - Comparative legal analysis", (Protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la Unión Europea – Análisis legal comparativo) publicado en 2015 por la FRA, Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales:

I. Derecho a la vida, seguridad y protección frente a la violencia: A. "Delitos de odio" y B. "Incitación al odio"

La DIRECTIVA 2012/29/EU del Parlamento Europeo y del Consejo del 25 de octubre de 2012 establece un estándar mínimo en los derechos, apoyo y protección a las víctimas, y reemplaza el Marco de Decisión 2001/220/JHA, también llamado Directiva de los Derechos de la Víctima

y asegura que las personas que hayan sido víctimas sean reconocidas, tratadas con respeto y reciban la protección, apoyo y acceso a la justicia adecuadas. Se debe garantizar a las víctimas un nivel mínimo de derechos sin discriminación en toda la UE, independientemente de su nacionalidad o país de residencia. Esos derechos se aplican tanto si el crimen es leve o grave. Las víctimas y sus familias deberían tener acceso a servicios de apoyo – tanto si han denunciado el crimen como si no lo han hecho – y ser protegidos de daños posteriores. El crimen es un mal contra la sociedad y una violación de los derechos individuales de las víctimas. Como tal, las víctimas de crimen deben ser reconocidas y tratadas con respeto, sensibilidad y profesionalidad, sin discriminación de ningún tipo basada en su raza, color, etnia u origen social, características genéticas, lengua, religión, ideología política o cualquier otra opinión, ser miembro de una minoría nacional, situación económica, nacimiento, discapacidad, edad, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, estatus de residencia o salud. La Directiva manifiesta que "La violencia dirigida contra una persona a causa de su género, identidad de genero o expresión de género o que afecta de forma desproporcionada a personas de un género en particular se entiende como violencia de género[…] Algunas víctimas se encuentran en riesgo de victimización secundaria y repetida, de intimidación y de represalias por parte del agresor durante el procedimiento criminal. Es posible que estos riesgos se deriven de las características personales de la víctima o del tipo, naturaleza o circunstancias del delito. Este riesgo puede identificarse efectivamente solo mediante valoraciones individuales realizadas tan

pronto como sea posible. Estas evaluaciones deberían llevarse a cabo para determinar en todos los casos el riesgo de victimización secundaria y repetida, de intimidación y represalias y qué medidas especiales de protección se requieren. Las evaluaciones individuales deberían tener en cuenta las características personales de la víctima tales como la edad, el género, identidad de género o expresión de género, etnia, raza, religión, orientación sexual,[…] relación con o dependencia del agresor y experiencia previa al delito. También deberían tener en cuenta el tipo o naturaleza y las circunstancias del delito, si se trata de un delito de odio, delito de sesgo o cometido por motivos discriminatorios, violencia sexual, violencia en una relación estrecha, en la cual el agresor estaba en posición de control, si la residencia de la víctima se encuentra en un área de alto índice de criminalidad o dominada por pandillas, o si el país de origen de la víctima no es el estado miembro donde se cometió el delito.

A la hora de desarrollar las acciones sugeridas en la Recomendación, la CE ha establecido el grupo europeo de alto nivel contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia que pondrá en contacto regularmente a los estados miembros, sociedad civil y comunidades representativas para avanzar en la cooperación, mejorar la comunicación, intercambiar buenas prácticas e indentificar espacios con vistas a asegurar el reforzamiento de las leyes contra delitos e incitación al odio en la UE y las legislaciones nacionales. También estipuló que las acciones deben conducir al apoyo a los estados miembros en sus esfuerzos para combatir el delito de odio online, incluyendo, cuando la legislación nacional lo disponga, la incitación al odio homofóbico y transfóbico, iniciando un diálogo a nivel europeo con compañías tecnológicas y apoyando el desarrollo de correlatos naturales online.

Más aún, la Comisión ha reservado fondos europeos específicos bajo el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020) para ayudar a los estados miembros a combatir la discriminación y los delitos de odio e incitación al odio homofóbico y transfóbico, incluyendo el intercambio de buenas prácticas, formación y capacitación. Las autoridades nacionales dispondrán de fondos específicos en el área de delitos de odio e incitación al odio a partir de 2016 para que los países miembros puedan llevar a cabo proyectos dirigidos a un mejor desarrollo de la legislación relevante, incluyendo formación para jueces, fiscales y policías.

La Agencia para los Derechos Fundamentales apoyará a los estados miembros en la mejora a la hora de documentar e identificar una metodología para la recolección de datos sobre delitos de odio, incluyendo los basados en la orientación sexual e identidad de género. Por supuesto, la falta de denuncias y estadísticas sobre incitación a odio y delitos de odio relativos a la orientación sexual e identidad de género siguen siendo un problema para los países miembros de la UE. También faltan los datos estadísticos y la información sobre el número de juicios relacionados con la discriminación por orientación sexual y sobre el contenido de las resoluciones de los mismos.

Uno de cada cinco (22%) de los incidentes más serios de violencia sufridos en los 12 meses anteriores por los encuestados en 2012 y debidos a su condición LGBT llegaron a manos de la policía. Solo el 6% de los incidentes equivalentes de acoso llegaron a la policía. Una razón de la falta de datos sobre este tipo de incidentes es que las víctimas de discriminación o violencia basadas en la orientación sexual, identidad de género o características sexuales no suelen querer denunciarlos ya que dudan de los resultados, temen que su orientación sexual sea revelada a familiares o amigos y, por último, no saben cómo ni dónde realizar la denuncia.

Considerando todo esto, los esfuerzos de los estados miembros de la UE deberían dirigirse a generar confianza en la ley entre las personas LGBTI dotando, por ejemplo, de formación a la policía así como manuales/guías de desarrollo, a los fiscales y jueces sobre cómo aconsejar y apoyar a las personas que han sido víctimas de delitos de odio por su orientación sexual y/o identidad de género.

RECOMENDACIONES

basadas en el documento de Conclusión de la conferencia sobre ‘Acabar con la discriminación por orientación sexual e identidad de género: Próximos pasos en el desarrollo de políticas en la UE y estados miembros’

, llevada a cabo en octubre de 2014 en Bruselas

Los estados miembros deberían estudiar el establecimiento de planes nacionales de acción para afrontar los prejuicios, la discriminación y los delitos de odio contra personas LGBT. El éxito en el desarrollo de esos planes de acción depende en gran medidad de la cooperación y coordinación de los distintos actores gubernamentales y no gubernamentales, así como organizaciones y profesionales, tales como oficiales de policía, profesores y sindicatos.

Un descubrimiento realizado gracias a la encuesta europea sobre LGBT que publicó la Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales – FRA el 2 de abril de 2012 y que estuvo abierta hasta el 15 de julio de 2012, apuntaba que en los países en que hay planes de acción o políticas LGBT, estas personas suelen reportar una situación mejor de los derechos fundamentales.

Las medidas para prevenir y perseguir los delitos homofóbicos y transfóbicos y acabar con la falta de denuncias y registros de estos delitos resultan esenciales. Deberían ponerse en marcha estrategias efectivas tendentes a aumentar el conocimiento y reforzar las leyes acerca de los problemas que encaran las personas LGBTI y equipar a los policías con conocimientos sobre cómo reconocer y tratar los delitos de odio. Esto podría hacerse mediante una formación a medida, focos de atención LGBTI en la policía y directrices prácticas para los policías.

SITUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

Se suponía que la Directiva sobre los Derechos de las Víctimas iba a trasladarse a todos los estados miembros para noviembre de 2015. A mediados de 2015 la mayoría de los estados miembros de la UE habían considerado ofensa criminal la incitación al odio basada en la orientación sexual (siete más que en 2010). A mediados de 2015 15 de los estados miembros de la UE consideran las intenciones homófobas como circunstancia agravante del delito. Las intenciones transfóbicas, en cambio, se consideran agravantes en ocho de los estados miembros de la UE.

Las legislaciones nacionales de los tres países participantes en el proyecto tratan la discriminación basada en la identidad de género como una forma de discriminación sexual.

Holanda y España a mediados de 2015 consideraban ofensa criminal la incitación al odio, violencia o discriminación basadas en la orientación sexual (junto con otros 18 estados miembros).

España considera las intenciones homófobas circunstancia agravante o elemento a tener en cuenta a la hora de determinar las penas. El parlamento español adoptó medidas legislativas para enmendar el código penal

e introducir la "identidad sexual" entre los supuestos protegidos, junto a la orientación sexual. La ley considera criminales muchos actos incluyendo la promoción, apoyo, exaltación o justificación de la violencia, hostilidad, odio o discriminación mediante cualquier tipo de expresión pública, incluyendo los medios de comunicación. Más aún, se penalizan las ofensas a la dignidad de las personas por humillación, desprecio o falta de respeto contra los miembros de grupos protegidos. Finalmente, la lista también propone ilegalizar asociaciones que promueven o incitan al odio entre personas, grupos o asociaciones por su identidad u orientación sexuales, entre otras causas.

En España no hay referencias explícitas a la víctima como actor legal. La justicia no confiere un estatus legal diferenciado a la víctima, que es tratada de acuerdo a su papel como testigo o acusación privada en el procedimiento, según el código de procedimiento criminal español. En los últimos años ha habido muchos cambios de normativa con el objeto de crear un estatus legal específico para las víctimas, especialmente aquellas relacionadas con violencia de género y terrorismo, tales como la Ley Orgánica 19/1994, del 23 de diciembre, sobre la protección de testigos y expertos en las causas criminales; Ley 35/1995, del 11 de diciembre, sobre ayuda y asistencia a las víctimas de crímenes violentos y delitos contra la libertad sexual; Ley 32/1999, del 8 de octubre, en solidaridad con las víctimas del terrorismo; Ley Orgánica 1/2204 del 28 de diciembre, sobre medidas extensas de protección contra la violencia de género y Ley 29/2011, del 22 de septiembre, sobre el reconocimiento integral y protección de las víctimas del terrorismo. También es importante subrayar que se está redactando un nuevo código de procedimiento criminal que incluirá la mayor parte de los derechos de las víctimas incluidos en la directiva de las víctimas.

Por lo que respecta a los datos recogidos, el ministerio del interior publicó en abril de 2014 un informe especial sobre los delitos relacionados con el odio cometidos en España en 2013

, que daba cuenta de 453 delitos de odio basados en la orientación o identidad sexuales. Sin embargo, no es posible desagregar esos datos para obtener una imagen más nítida de las características de estos delitos. Lo que es peor, la falta de denuncias sigue siendo muy común todavía, como se observa en la encuesta nacional

sobre discriminación basada en orientación sexual y/o identidad de género llevada a cabo por la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales en 2013.

Respecto a la formación y mejora del conocimiento entre servicios policiales, el Ministerio del Interior ha publicado un manual (Guía para la gestión policial de la diversidad).

En Holanda, los juzgados inflijen penas mayores para crímenes cometidos con intención homófoba incluso si esas motivaciones no se refieren específicamente en la legislación.

La Directiva sobre Discriminación de la Fiscalía Pública recomienda un aumento de entre el 50 % y el 100 % de la pena para los crímenes comunes con aspectos discriminatorios.

Se ha desarrollado una red de policía LGBT, llamada Rosa en Azul (Roze in Blauw “el uniforme de la policía holandesa es azul”)

El 4 de mayo de cada año (día nacional de conmemoración para las víctimas de la guerra) se presta especial atención a las personas LGBTI, y en Amsterdam y La Haya se llevan a cabo reuniones de recuerdo ante los monumentos conocidos como homomonumenten

En Utrecht hay una escultura dedicada a las personas gays ("sodomitas") al pie de la catedral. Conmemora las persecuciones de sodomitas del siglo XVII.

En cuanto a los datos sobre crímenes contra personas LGBT, mecanismos de recolección extensa de datos que registran una variedad de sesgos, motivaciones y características de víctimas y agresores, así como otras informaciones sobre los incidentes, están disponibles en Holanda. La policía intenta desarrollar un código específico para los crímenes de

odio homofóbico en su sistema de informes. Esto se ve obstaculizado porqu, hasta hace un año, las fuerzas policiales estaban descentralizadas y había muchos programas informáticos diferentes, algunos de los cuales no eran compatibles. En esos sistemas incompatibles las fuerzas policiales acordaron poner un código en la sección de comentarios para poder analizar los crímenes homofóbicos mediante claves de búsqueda. La policía holandesa también ha hecho posible que se informe sobre discriminación incluso en casos donde los culpables no sean acusados o condenados (https://www.politie.nl/themas/discriminatie.html#alinea-title-discriminatie-op-internet-waar-kan-ik-terecht).

Junto al policial, hay otros dos tipos de sistemas de registro. El primero es una red local de oficinas antidiscriminación. Esta cadena de oficinas recoge quejas de todo tipo y asiste a las víctimas cumplimentando denuncias formales. Las oficinas antidiscriminación se reúnen regularmente con los comisarios de policía localy alcaldes en las llamadas reuniones “triangulares” (triángulo formado por el alcalde, la policía y la oficina antidiscriminación). Las oficinas antidiscriminación también ofrecen formación a las escuelas y profesionales. El tercer tipo de registro es el de la línea caliente nacional contra la discriminación en internet, que trabaja como las oficinas antidiscriminación, pero enfocándose en la discriminación virtual (http://www.mindnederland.nl/). Por último, la mayor parte de los ayuntamientos mantienen su propio “monitor de seguridad” local, una encuesta bienal sobre la seguridad local según la opinión de la población.

La mayoría de las fuerzas policiales ofrecen formación a sus equipos locales y la asistencia contra la homofobia y otros tipos de discriminación se encuentra integrada hasta cierto punto en las academias de policía. Existe un centro nacional de policía especializado en discriminación, que asesora a las fuerzas locales y academias, además de apoyar a los grupos de policía “Rosa en Azul”.

En Italia las cláusulas de la ley criminal sobre la incitación al odio no declaran la homofobia como punible y cometer delitos con intenciones homófobas no se considera circunstancia agravante. No obstante, dos casos relacionados con declaraciones homófobas se decidieron sobre la base de la ley civil (como agravio) y la ley administrativa respectivamente. El primer caso fue relacionado con manifestaciones ofensivas realizadas contra un

político en el transcurso de un programa de televisión. El tribunal de Milán resolvió que las palabras proferidas contra esa persona iban dirigidas a perpertuar una imagen de las personas LGBTI como seres humanos de escasa moralidad y a ofender su dignidad. Por ello, el agresor verbal fue condenado a pagar 50.000€. En el segundo caso, el director de una universidad privada expulsó a un alumno de postgrado durante un año por manifestaciones homófobas. Según la corte administrativa, escribir declaraciones ofensivas contra personas LGBTI y romper posters de una asociación de apoyo LGBTI en el Día contra la Homofobia constituyen acciones tendentes a ofender la dignidad de las personas LGBTI. Por eso, teniendo en cuenta la seriedad de estos actos, la corte administrativa encontró proporcionada la exclusión de la universidad por un año, considerando que la normativa de la universidad permitía expulsiones de hasta tres años.

En cuanto a la transposición de la Directiva de los Derechos de las Víctimas, el desarrollo de la ley en Italia es el Decreto n. 212 de diciembre de 2015, que entró en vigor el 20 de enero de 2016, pero que no hace referencia específica a los crímenes basados en la discriminación sexual. Tampoco las leyes en vigor sobre discriminación y delitos de odio hacen referencia a la discriminación basada en la orientación e identidad sexuales. En los últimos años se han sucedido los debates a nivel político y social con el fin de ampliar la perspectiva de estas leyes para que incluyan los crímenes homofóbicos y transfóbicos, pero aún no se ha redactado ninguna enmienda. El proyecto de ley del Senado No 1052, 2013 sobre medidas contra la homofobia y la transfobia, basadas en el borrador de ley n. 245 presentado ante la cámara baja del Parlamento Italiano el 15.03.2013 y aprobada el 19.09.2013, modificaría sin duda la ley criminal actual sobre la incitación al odio, que se limita a la protección de otros grupos diferentes de las personas LGBTI. Más aún, el proyecto de ley, si se aprueba, aseguraría la realización de encuestas al menos cada cuatro años para monitorizar la discriminación y violencia homofóbicas y transfóbicas, que proporcionarían datos importantes y un mejor diseño y desarrollo de políticas para prevenir esos fenómenos.

Por lo que respecta a la formación de los servicios de policía, la Oficina Nacional contra la Discriminación Racial (UNAR) – Departamento de Igualdad de Oportunidades (Dipartimento Pari Opportunità) ha introducido módulos de formación de policías sobre delitos de

odio transfóbico y homofóbico, dentro del marco del desarrollo de acciones de estrategia nacional para la prevención y el combate contra la discriminación basada en la orientación y la identidad de género (2013–2015).

La policía y los carabinieri han promovido el Observatorio para la Seguridad contra los Actos de Discriminación (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori, OSCAD). Representantes de la policía italiana asistieron al seminario internacional sobre 'Formación policial en asuntos LGBT', que tuvo lugar en Budva, Montenegro en diciembre de 2012, organizado por el Consejo de Europa. A la conferencia también asistieron ONGs relevantes para compartir puntos de vista y buenas prácticas. Uno de los objetivos era fomentar la confianza entre la policía y la comunidad LGBT.

II. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y III. LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y REUNIÓN PACÍFICA

El Comité de Ministros en su respuesta a la Recomendación 211 (2007) del Congreso de Autoridades Regionales y Locales del Consejo de Europa sobre libertad de reunión y expresión para lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros adoptada por el Comité de Ministros el 16 de enero de 2008 en la reunión 1015 de los ministros, subrayó que "El derecho a la libertad de expresión, en particular de compartir y expresar la propia identidad, es fundamental a la hora de promover la diversidad y la tolerancia en la sociedad. El Comité de Ministros se remite a su recomendación No. R (97) 21 sobre los medios de comunicación y la promoción de la cultura de la tolerancia, subrayando la importancia de la práctica profesional en los medios de comunicación y la responsabilidad en la protección de los grupos e individuos contra los estereotipos negativos y en reflejar que sus contribuciones positivas a las manifestaciones sociales pacíficas, ya sean a favor de los derechos de las personas LGBT o de otras, no pueden prohibirse debido a la existencia de actitudes hostiles para con los manifestantes o las causas que defienden."

Aun cuando en todos los estados miembros de la UE se organizan marchas del orgullo en apoyo de los derechos LGBTI, incluso fuera de las capitales, también se dan intentos de limitar el ejercicio de esas libertades, dirigidos a la prohibición de lo que dan en llamar "propaganda homosexual". En paralelo, sigue habiendo en la UE manifestaciones explícitamente homofóbicas y/o transfóbicas de incitación al odio.

En ITALIA, por ejemplo, se ha creado un grupo llamado ‘Sentinelle in piedi” con el fin de “proteger la familia natural basada en la unión de un hombre y una mujer” y oponerse a la aprobación de leyes contra la homofobia actualmente en debate en el parlamento italiano. Los miembros de este grupo ya han organizado manifestaciones en varias ciudades para expresar su desacuerdo con la extensión a las parejas LGBTI de los derechos reconocidos a las familias “tradicionales” (por ejemplo, el derecho a adoptar los hijos nacidos de una relación anterior).

En HOLANDA el derecho de asamblea nunca ha supuesto un problema. La primera manifestación de orgullo LGBT tuvo lugar en Amsterdam en 1996, al mismo tiempo que la famosa rebelión en Nueva York tras las redadas policiales de Stonewall. Aquellas cargas no tuvieron lugar en Holanda. Ya en 1946 la organización nacional gay y lesbiana COC acordó que no hubiera cargas con el comisario de policía de Amsterdam. A cambio, el COC prometió que no habría menores (la mayoría de edad era a los 21 años), que no bailarían apretados y que no habría policías infiltrados.

Al COC al principio no le gustaban las manifestaciones de orgullo gay porque, en su opinión, los gays y las lesbianas son “normales” y no provocativos, pero cambió su opinión en 1977, y estas manifestaciones se popularizaron y crecieron. En 1979 el orgullo gay se renombró como "Roze Zaterdag" (Sábado Rosa). Originalmente todos los desfiles de Sábado Rosa se celebraban en Amsterdam, pero a partir de 1980 la ciudad del desfile se cambia cada año.

Durante los Juegos Gays en agosto de 1988 se llevó a cabo un desfile por los canales de 80 embarcaciones. Tuvo tanto éxito que se sigue repitiendo y constituye uno de los mayores eventos públicos de Holanda. Si bien se trata de un acto muy popular entre las personas LGBT, el desfile del canal aún suscita críticas por ser percibido como una provocación contra las normas heterosexuales. En realidad, la provocación es relativamente pequeña. Las 80 embarcaciones representan un amplio espectro de la comunidad LGBT y sus apoyos, y el travestismo y seminudismo que se muestra en algunas embarcaciones no se distingue de algunos espectáculos de televisión, playas veraniegas y carnaval.

Fuente: http://www.reguliers.net/geschgaypride.php`, https://nl.wikipedia.org/wiki/Amsterdam_Gay_Pride

ESPAÑA

En España, fuera de movimientos católicos como el Fórum Libertas, o de partidos conservadores como el PP (Partido Popular), el matrimonio homosexual no ha tenido grandes detractores más de diez años después de su aprobación. Es de destacar la existencia de movimientos en favor de la homosexualidad dentro de la misma iglesia católica, por ejemplo, “Cristianos Gays”, o el hecho de que el entonces presidente conservador del gobierno español Mariano Rajoy acudiera en 2015 a la boda homosexual de Javier Maroto, alto cargo del Partido Popular, y no llevase a cabo su promesa electoral de anular los enlaces entre personas del mismo sexo.

La extrema derecha solo ha conseguido un escaño en el parlamento español en los últimos cuarenta años. Actualmente se presentan a las elecciones seis partidos de extrema derecha que no consiguen representación y apenas suman entre todos el 2% de los votos.

RECOMENDACIONES

En opinión de la FRA, los estados miembros deberían tomar medidas para asegurar que las personas LGBTI pueden ejercitar de forma efectiva su derecho a la libertad de reunión y expresión, incluso fuera de las capitales de los estados miembros. Deberían garantizar la seguridad de las personas LGBTI durante las marchas del “orgullo” o eventos similares por todo el territorio.

IV. DERECHO AL RESPETO DE LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

La recomendación CM/Rec(2010)5 declara que “Los estados miembros deberían asegurar que toda legislación que criminalice las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo, incluyendo cualquier diferencia respecto a la edad de consentimiento de los actos homosexuales y heterosexuales, sea rechazada. También deberían tomar medidas para que los proyectos de ley que puedan ser aplicados de forma discriminatoria sean recha-

zados, enmendados o aplicados de forma compatible con el principio de no-discriminación."

La Comisión también ha propuesto a los legisladores de la UE que faciliten la vida diaria de los ciudadanos que viven en estados miembros distintos del suyo de origen. Estas medidas facilitarían también la vida de las personas LGBTI y de sus familias.

La Comisión seguirá asegurando que los problemas específicos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género se tomen en consideración en la transposición y el desarrollo de la Directiva 2004/38 (Directiva de Libre Tránsito) sobre el derecho de los ciudadanos de la UE para desplazarse y residir libremente en los países de la UE. La Directiva no distingue entre cónyuges del mismo o diferente sexo, es decir, que los estados miembros están obligados tratarlos en términos de igualdad en cuanto a tránsito y residencia. El hecho de que las personas LGBTI sean tratadas como "miembros de la familia" en esos contextos se encuentra bajo la influencia de las directivas que definen quién puede ser considerado un "miembro de la familia". Todas las directivas comprenden las parejas y cónyuges en su definición de "miembros de la familia" – esto incluye a los cónyuges del mismo sexo en los estados miembros cuyas legislaciones nacionales los reconocen. Sin embargo, no todos los estados miembros de la UE lo hacen, lo cual tiene consecuencias negativas para el disfrute de la libertad de movimientos por parte de los ciudadanos de la UE.

En octubre de 2015, 11 de los estados miembros de la UE permitían el matrimonio de las parejas del mismo sexo (seis más que en 2010). 12 de los estados miembros de la UE no distinguen entre cónyuges del mismo y diferente sexo de los ciudadanos europeos en cuanto a los derechos de entrada y residencia. Otros siete estados miembros que no permiten el matrimonio entre personas del mismo sexo tratan a las parejas del mismo sexo como parejas de hecho por lo que se refiere a los derechos citados. 19 estados miembros garantizan el derecho de entrada y residencia a las parejas del mismo sexo. En otros, la situación todavía no está clara debido a la falta de legislación o a disposiciones contradictorias.

Todos los estados miembros de la UE están obligados a facilitar la entrada y residencia a las parejas de hecho de los ciudadanos de la UE, siempre que la "relación estable" esté

“debidamente atestiguada”. Si bien esta disposición es ambigua y su desarrollo varía en cada país.

Once estados miembros de la UE tratan a los cónyuges del mismo o distinto sexo con equidad por lo que se refiere a la reunificación familiar. Diecisiete estados miembros garantizan el derecho a la reunificación familiar de las parejas del mismo sexo de un tercer país. Once estados miembros parece que no extienden el derecho a la reunificación familiar a las parejas que no se hayan casado, sean del mismo o de diferente sexo. Finalmente, 11 estados miembros de la UE tratan a las parejas del mismo sexo que piden asilo de la misma manera que a las parejas de sexo diferente. Las parejas de hecho del mismo sexo parece que disfrutan del derecho de residencia en 16 de los estados miembros.

RECOMENDACIONES

En opinión de la FRA, las instituciones y estados miembros de la UE deberían estudiar la incorporación explícita de las parejas del mismo sexo, ya sean matrimonios, parejas registradas o uniones de hecho, en la definición de “familia”. Más concretamente, en el contexto de la libertad de movimientos, esto podría conseguirse mediante la adopción del principio del “país de origen”, principio ya establecido en otras áreas de la ley europea. Por consiguiente, los estados miembros deberían considerar el reconocimiento del estado civil garantizado en otro estado miembro para facilitar el derecho de libertad de movimientos para todos los ciudadanos de la UE.

Los estados miembros de la UE deberían asegurar que los efectos de los documentos que certifican el estado civil sean mutuamente reconocidos, de modo que las parejas del mismo sexo y las personas transgénero puedan ejercitar su libertad de movimientos y su derecho a la reunificación familiar sobre la base de la igualdad.

SITUACIÓN EN LOS TRES PAÍSES IMPLICADOS EN EL PROYECTO

Italia: Hoy en día, este es el mayor país de Europa Occidental sin ninguna forma de reconocimiento legal para las parejas del mismo sexo. En los últimos años, la presión ha ido aumentando y encuestas recientes han mostrado que una mayoría creciente apoya el matrimonio en condiciones de igualdad. Enfrentándose al estancamiento nacional varias ciuda-

des y municipios, incluidas Roma, Milán y Nápoles, han legalizado los registros de uniones civiles que, no obstante, ofrecen a las parejas derechos muy limitados.

El 21 de julio de 2015, la Corte Europea de Derechos Humanos dictaminó que Italia estaba incumpliendo sus obligaciones respecto al Artículo 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos

al no reconocer ninguna forma de unión civil o matrimonio en Italia para los cónyuges del mismo sexo.

Para cubrir este vacío, se presentó al Senado el 14.10.2015 un borrador de ley (borrador de ley n. 2081 – también llamado disegno di legge Cirinnà bis). Este borrador estipula el reconocimiento de las parejas del mismo sexo y permitir la adopción de los hijos que los contrayentes ya tengan de una relación anterior (adopción de hijastros). También reconoce las uniones de hecho entre parejas del mismo y diferente sexo. La ley establece la unión civil entre personas del mismo sexo como una “unión social específica”.

En cuanto a la adopción y acogida, se encuentran actualmente reguladas por la Ley 184/1983, que permite la adopción únicamente a las parejas casadas que solo pueden ser de distintos sexos. No obstante, el 11 de enero de 2013 la Corte Suprema de Casación ratificó la decisión de una corte inferior que garantizó la custodia exclusiva de un hijo por parte de su madre lesbiana. El padre se quejó de que la relación homosexual de la madre resultaría dañina para el niño. La Corte Suprema desestimó la apelación del padre porque no había sido correctamente fundamentada.[17] El 15 de noviembre de 2013 se informó que la Corte de Bolonia eligió a una pareja gay para acoger a un niño de 3 años de edad.[18]

En 2010, la Corte Constitucional (Corte Costituzionale) emitió un fallo emblemático cuando reconoció a las parejas del mismo sexo como una "unión social legítima, similar a y merecedora del mismo tratamiento que el matrimonio".[15] A partir de ese fallo, la Corte de Casación (última corte de apelación para temas tales como asuntos comerciales o de inmigración) revocó la decisión de un juzgado de paz que había anulado el permiso de residencia a un ciudadano argelino casado en España con un español de su mismo sexo. Después de eso, la misma judicatura estableció que la questura (comisaría de policía donde

se tramitan los permisos de residencia) debería conceder el permiso de residencia a un extranjero casado con un ciudadano italiano de su mismo sexo y citó la resolución.

De todos modos, ha habido casos de tribunales y regiones que han reconocido de alguna forma el matrimonio entre personas del mismo sexo. Por ejemplo, los tribunales de Reggio Emilia y Pescara

dictaminaron que los matrimonios entre cónyuges del mismo sexo deben ser tratados del mismo modo que los de diferentes sexos en relación con el derecho a la libertad de circulación. Estos dictámenes fueron confirmados por una nota aclaratoria del Ministerio del Interior.

Después, una decisión reciente del Tribunal de Grosseto fue seguida de una campaña de concienciación pública – dirigida a los alcaldes – sobre la admisión de certificados de matrimonio entre personas del mismo sexo casadas en el extranjero.

Con el apoyo del consejo legal de la Avvocatura per i diritti LGBT – Rete Lenford, una asociación de abogados italianos creada en 2007 para desarrollar y difundir el cultivo y respeto de los derechos humanos LGBTI, un número de alcaldes decidió aceptar esos matrimonios en sus oficinas municipales de registro. El ministro del interior impugnó la iniciativa de los alcaldes sobre la base de que los matrimonios entre cónyuges del mismo sexo no están permitidos en Italia.

Merece la pena destacar la situación especial de Italia, donde las parejas del mismo sexo no tienen acceso al matrimonio y el derecho a la reunificación familiar no está reconocido para los matrimonios del mismo sexo por el Decreto Legislativo No. 5/2007, que desarrolla la Directiva de Reunificación Familiar. Por eso, se establece una diferencia entre matrimonios entre ciudadanos de la UE y de un tercer país. Al respecto, el ministro del interior publicó una circular aclarando que, cuando uno de los cónyuges es ciudadano de la UE, deberían ser tratados como miembros de la familia.

Tanto Holanda como España permiten el matrimonio de personas del mismo sexo sin distinguir entre cónyuges ciudadanos de la EU o extranjeros por lo que se refiere al derecho

de entrada y residencia y los tratan en terminos de igualdad con las parejas de distinto sexo en cuanto a la reunificación familiar.

V. EMPLEO

En lo tocante a la Directiva de Igualdad de Empleo (Directiva 2000/78/EC) que se adoptó por unanimidad de los estados miembros en 2000, la discriminación por motivos religiosos, creencias, edad, discapacidad y orientación sexual debe prohibirse en el trabajo, la formación laboral y la participación en organizaciones de empresarios y trabajadores. En el Artículo 1-Propósito, se establece: El propósito de esta directiva es crear un marco general para combatir la discriminación por motivos religiosos, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en lo referente al empleo, con vistas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato en los estados miembros.La directiva se convirtió en 2003 en ley nacional en los tres países participantes en el proyecto.

De acuerdo con la recomendación CM/Rec(2010)5, los estados miembros deberían “asegurar el establecimiento y desarrollo de medidas apropiadas que doten de protección efectiva contra la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Estas medidas deberían cubrir las condiciones de acceso al empleo y promoción, despido, salario y otras condiciones laborales, incluyendo la prevención, lucha y castigo del acoso y otras formas de victimización. Debe ponerse especial atención en asegurar la protección efectiva del derecho a la privacidad de las personas transgénero en el contexto laboral, sobre todo en la solicitud de empleo, de forma que se evite revelar cualquier dato irrelevante sobre su historia de género o su nombre anterior al empleador o al resto de empleados.”

Con el objeto de apoyar a los estados miembros en el desarrollo de la recomendación, es propósito de la UE aumentar el conocimiento de los beneficios de un puesto de trabajo inclusivo entre las empresas, sindicatos y agentes sociales. Esto se llevará a cabo mediante la Plataforma de la UE para los Estatutos de Diversidad

y la acción incluye una publicación sobre la inclusión de personas LGBTI en el trabajo, tanto por parte de compañías privadas como en puestos públicos, con mención de buenas prácticas dentro de la UE y fuera de ella.

La Comisión también dará ejemplo de como empleador que pone en valor los puestos de trabajo inclusivos mediante la creación y publicitación de su estrategia de diversidad interna, que incluye, entre otras acciones, la formación específica en diversidad para directivos y personal y que tendrá en cuenta la diversidad en cuanto a orientación sexual e identidad de género.

SITUACIÓN EN LOS TRES PAÍSES IMPLICADOS EN EL PROYECTO

En España las leyes han cambiado para mejorar y reforzar el desarrollo de la Directiva de Igualdad en el Empleo. En 2011 se promulgó una nueva acta de procedimientos laborales

que desplaza la carga de la prueba cuando las alegaciones del demandante establecen hechos de los cuales se pueda colegir que ha habido discriminación. Esto significa que, una vez que los trabajadores han presentado hechos que indican que ha habido discriminación, los empleadores deben proporcionar pruebas de que no ha sido así, en lugar de que sean las víctimas las que tengan que probar que han sido discriminadas. Además, el acta establece que un juzgado o corte puede solicitar la opinión de agencias gubernamentales pertinentes cuando la discriminación se base en la orientación sexual. Finalmente, en casos de discriminación basada en los supuestos que especifica la ley, incluida la orientación sexual, una corte puede iniciar el proceso de oficio.

En 2013, el Tribunal Constitucional de España consideró discriminatoria y, por lo tanto inconstitucional, una cláusula que exigía que una pareja hubiese tenido hijos en común para poder recibir la pensión de viudedad basada en el empleo anterior del cónyuge fallecido, ya que esa exigencia es prácticamente imposible de cumplir en el caso de parejas del mismo sexo. Según esta decisión, el Tribunal Constitucional dictaminó que denegar la pensión a un transexual viudo por no tener hijos en común con su cónyuge fallecido era discriminatorio e incompatible con el principio de igualdad de trato.

España puso en marcha la Ley de Diversidad en 2009 basándose en la iniciativa del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad con el apoyo del Ministerio de Igualdad.

En Italia, un caso presentado ante los tribunales por abogados pro derechos LGBTI – Lenford Network (Avvocatura per I Diritti GLBTI – Rete Lenford) se convirtió en la primera aplicación de la Directiva de Igualdad de Empleo con respecto a la discriminación por orientación sexual (agosto de 2014). El caso implicó a un abogado que, en una entrevista radiofónica, afirmó que nunca contrataría a un homosexual en su firma de abogados. La sala de lo laboral del tribunal de Bérgamo (Tribunale di Bergamo, Sezione lavoro), reconoció que las manifestaciones del abogado podían ser constitutivas de delito de discriminación contra las personas homosexuales porque les disuaden de presentar su candidatura laboral y, por consiguiente, se intenta evitar o dificultar su acceso al mercado laboral. Las afirmaciones tenían un efecto desmoralizador y disuasivo para las personas que esperaban ser contratados por la firma del abogado defensor. El tribunal encontró que las manisfestaciones eran constitutivas de un delito de discriminación según la Directiva de Igualdad de Empleo, incluso si el defensor no se encargaba de la contratación de personal en el momento en que las profirió. La decisión estipula que la discriminación también se extiende al comportamiento que evita u obstaculiza el acceso a las contrataciones de modo abstracto.

Por lo que se refiere a los beneficios relacionados con el acceso al empleo de un cónyuge del mismo sexo, la Corte de Apelación de Milán, Sala de lo Laboral (Corte di appello di Milano – sez. lavoro), falló en 2012 un caso relacionado precisamente con los beneficios de los contratos de trabajo para los cónyuges del mismo sexo. El solicitante era un empleado de banca que pagó una determinada cantidad para beneficiarse de un seguro de salud para él mismo y su esposa o pareja en cohabitación. Cuando el solicitante pidió formalmente que su cónyuge del mismo sexo fuera incluido en la póliza, el banco desestimó la solicitud al interpretar que una “pareja en cohabitación” no podía ser del mismo sexo. La Corte de Apelación subrayó que el concepto de pareja en cohabitación ha evolucionado y no se limita a su interpretación tradicional, que excluye dos personas del mismo sexo conviviendo. El tribunal estableció que el término debe interpretarse a la luz de la realidad social actual, así como a la luz de la Decisión No. 138/2010 del Tribunal Constitucional y el caso ECtHR’s Schalk and Kopf, que trata a las parejas del mismo sexo en términos de igualdad con las parejas no casadas de diferente sexo en lo referente al derecho fundamental a la vida familiar. La Corte de Apelación, por consiguiente, concluyó que la pareja del mismo sexo del solicitante debía ser cubierta por el seguro de salud del empleador.

En Italia se dan algunos ejemplos de buenas prácticas que fomentan las medidas para reducir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, incluyendo actividades para concienciar a la administración pública. A nivel local, se han creado oficinas que abordan temas específicos LGBTI en algunos municipios (Turín, Venecia y Bolonia) al objeto de mejorar los compromisos de los respectivos ayuntamientos para con la problemática LGBTI y el desarrollo de políticas contra la discriminación. En lo tocante a los cometidos de las administraciones públicas, Italia tiene RE.A.DY

 (Red nacional de administraciones públicas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género), una red nacional para que las administraciones públicas locales y regionales intercambien buenas prácticas en la promoción de los derechos civiles de las personas LGBTI

. La red cuenta con 75 miembros (en 6 regiones, 11 provincias y 51 municipios, incluyendo a Bari y la región de la Puglia, que se unieron a la red en octubre de 2015).

Italia ha presentado el Acta de la Diversidad en octubre de 2009 por iniciativa de Sodalitas, una asociación que trabaja en la promoción de la resposabilidad social corporativa, apoyada por el Ministerio de Trabajo y el de Igualdad, así como un gran número de asociaciones y redes de emprendedores que trabajan en favor de la diversidad.

Una versión italiana del Acta de la Diversidad puede encontrarse en: http://www.cartapariopportunita.it/files/10/Carta%20con%20loghi%20def.pdf (para compañías privadas) y http://www.cartapariopportunita.it/files/10/Carta_Pubbliche%20Amministrazioni.pdf (para administraciones públicas).

Holanda adaptó la redacción del Acta General de Igualdad de Trato (Algemene wet gelijkebehandeling)

 con la Directiva de Igualdad de Empleo en cuanto a la definición directa e indirecta de discriminación

. El Acta General de Igualdad de Trato contiene una excepción para las instituciones fundadas sobre principios religiosos, estableciendo que estas pueden imponer “requerimientos

que, en relación con el propósito de la institución, resulten necesarios para el cumplimiento de los deberes relacionados con el puesto" – a menos que esos requerimientos lleven a una distinción basada en "el solo hecho" (por ejemplo) de la orientación homosexual (Artículo 5(2)). La Comisión Europea ha criticado el error legal de especificar que esos requerimientos deban ser legítimos y proporcionales. En mayo de 2014, la Cámara Baja del parlamento holandés aprobó un proyecto de ley que propone reescribir esta excepción y limitarla quitando la expresión "solo hecho de". La Ley entró en vigor en julio de 2015 (https://www.mensenrechten.nl/toegelicht/afschaffing-van-de-enkele-feitconstructie).

Respecto a las buenas prácticas, Workplace Pride, una plataforma internacional para la inclusión de las personas LGBT en el mercado laboral, llevó a cabo un estudio sobre la inclusión de trabajadores LGBT en Holanda (TALENT TO CHANGE FOR LGBT EMPLOYEE RESEARCH LEADING THE WAY IN DIVERSITY). El estudio incluye también recomendaciones con información práctica para las organizaciones que deseen ser proactivas en la mejora de la inclusión laboral de las personas LGBT y contribuir a construir un caso de negocio para la diversidad (por ejemplo, asegurar la competencia de los empleados para tratar las quejas dotándoles de formación sobre problemas relacionados con la orientación sexual e identidad de género, o monitorizar incidentes homofóbicos y transfóbicos). Para asegurar la mejora del ambiente laboral de las personas LGBT, la fundación Workplace Pride ha creado la Declaración de Amsterdam, una llamada a la acción a todas las partes implicadas: trabajadores LGBT y no LGBT, empleadores, sindicatos y gobiernos para promover, mejorar, medir y comunicar externamente la inclusión de personas LGBT dentro de las organizaciones.

Finalmente, un estudio interesante a nivel internacional (Open for Business

- The economic and business case for global LGB&T inclusion por Jon Miller y Lucy Parker), afirma que "Las sociedades abiertas, inclusivas y diversas son mejores para los negocios y para el crecimiento económico". El informe presenta las evidencias que apoyan que los negocios prosperan en sociedades tolerantes y la extensión de políticas anti LGBT va contra los intereses del desarrollo de la economía y los negocios. Como se describe en el informe: "Para muchos negocios punteros, es un imperativo estratégico crear una cultura de la inclusión y la diversidad que incluya las personas LGBT."

basadas en el documento de conclusión leído al final de la conferencia sobre ‘Combatir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género: Siguientes pasos en la creación de políticas en la UE y los estados miembros’, en octubre de 2014 en Bruselas

Los empresarios, en colaboración con los sindicatos, deben tomar medidas proactivas para promover la igualdad y reforzar la diversidad en el ambiente laboral. Esto puede hacerse mediante campañas, estrategias de diversidad e igualdad en el trabajo y otras medidas.

VI. EDUCACIÓN

La Recomendación CM/Rec(2010)5 establece que “los estados miembros deben tomar las medidas legislativas y de otros tipos oportunas dirigidas al personal educativo y alumnado, a fin de asegurar que el derecho a la educación puede disfrutarse de manera efectiva y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Esto incluye la salvaguarda del derecho de niños y jóvenes a ser educados en un ambiente seguro, libre de violencia, bullying, exclusión social u otras formas de discriminación y trato degradante relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género. […] a tal efecto, se tomarán las medidas oportunas a todos los niveles para promover la tolerancia mutua y el respeto en las escuelas. Esto debe incluir el que se facilite información objetiva sobre orientación sexual e identidad de género, por ejemplo, en los curricula y materiales educativos, y que se dote al alumnado de la información necesaria. Además, los estados miembros pueden diseñar y desarrollar políticas de igualdad y seguridad, así como planes de acción, y asegurar el acceso a la formación adecuada antidiscriminación y al apoyo y ayudas docentes. Estas medidas deben tener en cuenta los derechos de los padres en la educación de sus hijos.”

Los organismos internacionales tradicionalmente suelen dudar mucho en aceptar las directrices educativas, excepto el nivel mínimo del derecho a la educación (acceso a la escuela primaria y secundaria). No obstante, en la última década se ha hecho cada vez más evi-

dente que la discriminación y los estereotipos constituyen serias amenazas a la educación de calidad.

En 2007, la organización croata para los derechos humanos "Interights" presentó una queja ante el Comité Europeo de los Derechos Sociales contra el gobierno croata por desarrollar un curriculum discriminatorio en educación sexual. El Comité estuvo en parte de acuerdo con la queja En 2009, el Consejo de Ministros Europeo estuvo a favor de la resolución de este caso. Esta fue la primera ocasión en la historia en que se tomó una acción legal exitosa contra un curriculum discriminatorio. El caso mostró que el contenido de los curricula puede ser una prerrogativa nacional, pero cuando los curricula contienen mentiras flagrantes, dicha prerrogativa puede cuestionarse. (Fuente: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_en.asp: 45/2007.)

En 2011, la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales (FRA) inició el estudio más amplio jamás realizado sobre discriminación a personas LGBT entre esas mismas personas LGBT. La encuesta fue respondida por más de 93.000 personas. Los resultados mostraron que dos tercios del alumnado LGBT ocultan su identidad y un 80% ha sido víctima de ofensas, bullying y otros comportamientos negativos. Los niveles de comportamiento negativo no varían mucho entre los países europeos. Varían entre el 85% y el 97% (Holanda: 88%, España: 91%, Italia: 93%). Este informe de la FRA concluye que las escuelas son la institución de mayor discriminación comparadas con otros sectores. (Fuentes: http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results, http://www.edudivers.nl/nieuws/2013/groot-europees-onderzoek-pleit-voor-aandacht-homofobie-in-onderwijs.)

La Comisión ayudará a los estados miembros mediante la organización de un intercambio de buenas prácticas contra la discriminación de personas LGBTI en la educación y bullying escolar homofóbico y transfóbico, ambiente escolar seguro y lecciones de diversidad en el contexto de políticas de tolerancia y diversidad que desarrollará la Declaración de París. Un intercambio de buenas prácticas de este tipo implicará a las autoridades nacionales relevantes, escuelas y fuerzas policiales. La Comisión presentará, promoverá y difun-

dirá las directrices y experiencias exitosas que se publicarán en un informe que se difundirá ampliamente.

La Comisión ha encargado dos informes analíticos que se publicarán a finales de 2015. Uno centrado en el bullying escolar que cubrirá áreas como el género, racismo, discapacidad y orientación sexual, y el otro sobre tolerancia y diversidad. Estos informes se alimentarán del desarrollo de políticas originado por la Declaración de París de los Ministros de Educación de la UE del 17 de marzo de 2015.

En 2016, la FRA publicó un estudio basado en entrevistas a profesionales de toda Europa y concluyó que, entre otros grupos de profesionales, los profesores carecen aún de las competencias y, a veces, de la voluntad de lidiar con la homofobia (http://fra.europa.eu/en/publication/2016/professional-views-lgbt-equality, http://www.gale.info/en/news/local_news/160316-european-teachers-still-hold-homophobic-transphobic-attitudes).

SITUACIÓN EN LOS TRES PAÍSES IMPLICADOS EN EL PROYECTO

En Italia, la Directiva ministerial n. 16/2007 sobre directrices generales y acciones a nivel nacional para la prevención y lucha contra el bullying (“linee di indirizzo generali ed azioni a livello nazionale per la prevenzione e la lotta al bullismo”) inició la campaña nacional contra el bullying (de 2007 hasta hoy). Sus objetivos incluyen a) registrar y estudiar la violencia escolar y el bullying, b) desarrollar estrategias generales a nivel nacional para la prevención y lucha contra el bullying, c) proporcionar información útil de cara a la prevención y lucha contra el bullying, d) coordinar y facilitar intervenciones a nivel local. Cada región tiene su propio observatorio, que está compuesto de académicos, miembros escolares, autoridades locales y sociedad civil. En general, la campaña incluye actividades y acciones tales como un número gratuito, dirección de email, sitio web, observatorios regionales permanentes para el bullying en el marco de un panel escolar regional, otras iniciativas y proyectos europeos, nacionales y regionales en la prevención y lucha contra el bullying.

En el sistema legal italiano hoy en día no existe marco legal alguno para el bullying y el ciberbullying. Sin embargo, este vacío legal se compensa uniendo los casos aislados a los delitos existentes. Las acciones perpetradas pueden tener consecuencias que sean casti-

gadas tanto por la vía civil como por la criminal. En particular, se hace referencia a los crimenes de: violencia (art. 581 del código penal italiano), injurias (art. 582 del código penal italiano), comportamiento insultante (art. 594 del código penal italiano), difamación (art. 595 del código penal italiano), coacción (art. 610 del código penal italiano), amenazas (art. 612 del código penal italiano), daño criminal (art. 635 del código penal italiano). Si el agresor es una persona de entre 14 y 18 años se aplicará la normativa que regula los procedimientos criminales juveniles (conforme al Decreto No. 448 del Presidente de la República de 22 de septiembre de 1988). Si el infractor es un niño menor de 14 años en el momento del delito, se podrán adoptar medidas de rehabilitación ya que, de acuerdo con el sistema legal italiano (art. 97 del código penal italiano), no se le podrá procesar.

(FUENTE: http://www.osservatoriopedofilia.gov.it/dpo/en/bullismo_e_cyberbullismo.wp)

BUENAS PRÁCTICAS en la lucha contra el bullying en Italia

#bellimanonbulli: Noemi y Totti contra el cyber bullying.

El 23 de abril se presentó una propuesta de ley nacional contra el bullying y el cyber bullying durante un taller en la Cámara de los Diputados. Se trataba de regular el uso de internet y las redes sociales, tras largos episodios de violencia en la escuela y en internet. De acuerdo con el estudio realizado por Beatbullying (una de las mayores ONGs que combate el bullying en Europa), más del 70% de los ciudadanos de la UE piensan que los gobiernos nacionales no hacen lo suficiente para acabar con el bullying y el cyber bullying. La ONG italiana NGO Telefono Azzurro, socia de Beatbullying, pidió a la UE que estableciera un día europeo antibullying y ciberbullying.

http://www.adnkronos.com/IGN/News/Cronaca/Minori-Telefono-Azzurro-marcia-sul-web-per-dire-bastaa-bullismo_321251293379.html

Campagna Nazionale contro il Bullismo (Campaña nacional contra el bullying en Italia) www.smontailbullo.it

“Matters change”: campaña del departamiento de educación del gobierno contra el bullying homofóbico.

Durante este año académico el departamento escolar del gobierno de Roma está promoviendo un proyecto de lucha contra el bullying homofóbico en las escuelas de secundaria. El proyecto ofrece muchas actividades tales como una encuesta al alumnado, reuniones en las escuelas con representantes de la cultura, teatro, cine y medicina y un certamen interescolar. Como colofón, habrá un evento final el 17 de mayo con motivo del día internacional contra la homofobia.

http://www.romanotizie.it/le-cose-cambiano-campagna-assessorato-scuola-contro-il-bullismoomofobico.html

Llega el primer código antibullying “Los insultos se borrarán en dos horas”.

Un borrador del primer código antibullying fue aprobado por una red compuesta por autoridades gubernamentales (autoridades para la privacidad, autoridades para la infancia, Ministerio de Desarrollo Económico, unidad antifraude), asociaciones (Confindustria y Assoprovider) y grandes empresas del sector (Google y Microsoft).

http://www.corriere.it/cronache/14_gennaio_08/arrivo-primo-codice-anti-bullismo-insulti-offese-sarannorimossi-entro-due-ore-a3816166-7892-11e3-8d51-efa365f924c5.shtml

Ha nacido un centro de mediación infantil contra el bullying, la violencia y la homofobia en la escuela

El 5 de junio tendrá lugar en Pisa un debate entre consejeros, diputados regionales, representantes escolares, instituciones y diferentes organizaciones sobre la creación de un centro de mediación para problemas de la infancia relacionados con el bullying, la violencia y la homofobia.

http://roma.repubblica.it/cronaca/2014/06/02/news/contro_bullismo_violenze_e_omofobia_a_scuola_nascono_nelle_asl_i_centri_per_la_mediazione_minorile-87902619/

Facebook en Italia, una plataforma contra el bullying

Facebook Italia, junto con Save the Children y Telefono Azurro, han creado una campaña con la ayuda del Centro Yale para la Inteligencia Emocional para ayudar a los que sufren a

causa de la violencia a través de esta plataforma, mostrándoles qué hacer y a quién dirigirse en estos casos.

http://www.ansa.it/sito/notizie/tecnologia/internet_social/2014/05/21/fbin-italia-piattaforma-controbullismo_72ece7c3-9f85-4890-844a-60c6dc5a5ec8.html

Cyber bullying, cyber acoso y peligros en la web

La policía estatal italiana, Polizia di Stato, ha organizado una reunión con niños de la escuela Antonino Caponnetto, ubicada en Caltanissetta, Sicilia, para intercambiar ideas sobre lo que piensan acerca del cyber bullying y explicarles cómo usar internet de forma segura, lo cual implica también cómo bloquear a la gente que te molesta, cómo realizar las configuraciones de seguridad correctamente... Y también enlaces útiles para informar de estos ataques.

http://questure.poliziadistato.it/Caltanissetta/articolo-6-128-66828-1.htm

Un proyecto europeo contra el bullying y el cyber bullying. Presentación en el Palazzo Ducale el 25 de marzo.

El 25 de marzo el proyecto Beatbullying Europa se presentará en el Palazzo Ducale, en Lucca. Este proyecto europeo promueve las acciones susceptibles de registrar fenómenos de bullying y cyber bullying e identificar sus causas. Mediante la asistencia y apoyo mutuos, busca reducir estos problemas. Uno de los resultados será la formación de 250 monitores que trabajarán online. Beatbullying Europa es similar al proyecto local Noncadiamointrappola desarrollado estos últimos años en las escuelas de Lucca.

http://www.gonews.it/2014/03/24/lucca-un-progetto-europeo-contro-bullismo-e-cyberbullismopresentazione-a-palazzo-ducale-il-25-marzo/#.UzUvXc65GZQ

Informe de la gira “Facebook: Parents' revival”

El 1 de febrero de 2014 terminó el taller “Facebook: Parents’ revival” organizado por el gobierno regional de Sicilia en numerosos colegios con amplia participación de padres y alumnos. Se distribuyeron 1000 copias del libro “Facebook: Parents’ revival”. El taller, al

igual que el libro, ilustra el lado peligroso que Facebook puede suponer para los más jóvenes.

http://corecom.ars.sicilia.it/resoconto-tour-facebook-genitori-alla-riscossa/

Bullying, manual para jóvenes y familias.

La Prefectura de Rovigo (una ciudad del norte de Italia), junto con las fuerzas de seguridad locales, escribió “Bullying y cyberbullying: ¿qué hacer?”, un manual para educadores, jóvenes y familias respecto al bullying y cyber bullying. Este último fenómeno está creciendo mucho. Para prevenirlo es preciso implicar activamente a todos los actores.

http://www.ilrestodelcarlino.it/rovigo/cronaca/2014/01/31/1018647-bullismo-vademecum-famiglie.shtml

HOLANDA desde 2010 viene desarrollando planes contra el bullying en las escuelas a fin de crear un ambiente de apoyo para niños y estudiantes LGBTI. Estos incluyen la decisión del 21 de septiembre de 2012 enmendando cinco decisiones (las decisiones sobre la renovación de objetivos clave para la educación primaria, la decisión sobre objetivos claves para la educación secundaria, la decisión sobre objetivos clave relacionados con la ley de centros de formación profesional, la decisión sobre objetivos clave en educación primaria en el Caribe holandés, y la decisión sobre objetivos clave en educación secundaria en el Caribe holandés) con vistas al ajuste de los objetivos clave en el área de sexualidad y diversidad sexual.

En 2012, después de una defensa sustancial del movimiento LGBT y ante la presión del parlamento, el gobierno holandés cambió las directrices centrales para las escuelas de primaria y secundaria, haciendo que sea obligatorio educar acerca del “respeto a las diferentes opiniones y estilos de vida, incluyendo sexualidad y diversidad, e incluyendo diversidad sexual") (Fuente: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/besluiten/2012/09/28/besluit-houdende-wijziging-van-de-kerndoelen-onderwijs-op-het-gebied-van-seksuele-diversiteit). Esta disposición tuvo como objeto conseguir un impacto mayor en la seguridad escolar. Sin embargo, el de-

sarrollo de estas directrices es lento. Se diría que las escuelas no proporcionan mucha educación y que a esta le falta calidad.

A finales de 2013 y principios de 2014, el suicidio de tres adolescentes relacionado con el bullying provocó un amplio debate sobre las políticas antibullying. Dos de los tres incidentes estaban relacionados con el bullying homofóbico. El gobierno respondió con una propuesta de ley para obligar a las escuelas a realizar un seguimiento del bullying mediante un sistema nacional de registro de incidentes, redactar un plan de prevención contra el bullying, nombrar a un coordinador escolar en prevención del bullying y usar solo programas antibullying basados en evidencias. Las federaciones nacionales de juntas escolares intentaron parar el proceso porque lo percibieron como una amenaza a la autonomía de las escuelas. Tras un período de negociación entre las federaciones y el gobierno, la ley fue corregida en las obligaciones de “realizar un seguimiento de la seguridad escolar (la escuela es libre de elegir instrumentos), tener un plan de seguridad social escolar (la escuela es libre en su enfoque y contenidos), y elegir un coordinador para la seguridad escolar" (https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2015-238.html). En correspondencia, las federaciones acordaron trabajar más activamente en la estimulación y apoyo de sus escuelas a la hora de desarrollar esta política y el gobierno fundó un centro de expertos en seguridad escolar (Stichting School en Veiligheid). A pesar del número de suicidios homofóbicos, la homofobia quedó bastante relegada en el debate y en la ley. El ministro escribió en la “explicación de la ley”: "Las escuelas deberían ser sensibles ante el bullying que sufren los grupos vulnerables como homosexuales y alumnos autistas)."

En España ha habido avances significativos desde 2010 por lo que respecta a la protección frente a la discriminación en el contexto educativo y/o formación profesional. La Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa

modificó la Ley Orgánica de Educación

e introdujo sanciones explícitas para la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género. Las medidas correctoras deben ser educativas y restauradoras, asegurando el respeto de los derechos de los demás alumnos y la mejora de las relaciones con todos los miembros de la comunidad educativa. Las medidas correctoras deberán ser proporcionadas a la falta cometida. Los comportamientos que violen la dignidad personal

de otros miembros de la comunidad educativa, causando discriminación o acoso sobre la base del género, orientación o identidad sexual, así como otros motivos, o bien dirigidos contra los alumnos más vulnerables por sus características personales, sociales o cualificación educativa, se consideran faltas graves. Las decisiones sobre acciones correctoras relativas a faltas menores serán de inmediata aplicación.

Profundizando en esto, la comunidad autónoma de Cataluña promulgó el 10.10.2014 la Ley n. 11/2014 para proteger los derechos de las personas LGBTI y erradicar de la educación la homofobia, bifobia y transfobia. Según esta ley, las acciones educacionales se emprenderán con objeto de reforzar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género (Artículo 12).

Artículo 12. Educación

1. A los efectos de la presente ley, se entiende por coeducación la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

2. De acuerdo con este principio de coeducación, debe velarse porque la diversidad sexual y afectiva, la identidad de género y los distintos modelos de familia sean respetados en los distintos ámbitos educativos.

3. El principio de coeducación debe incorporarse a los planes de acción tutorial y a los planes y reglamentos de convivencia de los centros educativos.

4. Los contenidos de los materiales escolares, educativos y formativos, en cualquier formato, y el lenguaje que se utilice en los mismos deben tener en cuenta la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género y evitar cualquier tipo de discriminación por este motivo.

5. El respeto a la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género y a los principios de la presente ley debe ser efectivo en todo el sistema educativo, en los centros y entidades de formación, en la educación de adultos, en

la formación de madres y padres, en las actividades deportivas escolares y en las actividades de tiempo libre infantil y juvenil.

6. Debe velarse por la concienciación y la prevención de la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y ofrecer mecanismos a los centros para que detecten situaciones de discriminación o exclusión de cualquier persona por las dichas razones. En este sentido, debe promoverse el desarrollo efectivo de planes de convivencia con un especial énfasis en las medidas de prevención y de actuación contra el acoso de que pueden ser objeto las personas LGBTI en el medio escolar.

7. La Administración de la Generalidad, mediante el departamento competente en materia de educación, debe garantizar el desarrollo de lo establecido por el presente artículo y debe velar porque las escuelas, los institutos y los otros centros educativos constituyan un entorno amable para la diversidad sexual y afectiva en el que alumnos y profesores puedan vivir de una manera natural su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y se contribuya así a la creación de modelos positivos para la comunidad educativa.

Artículo 13. Universidades

1. Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son aplicables al ámbito universitario.

2. La Generalidad y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGBTI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario. Con esta finalidad, deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Proporcionamos una tabla tomada de la lista de control de políticas de GALE

, que recopila una serie de indicadores en relación con el desarrollo del derecho a la educación en los países participantes en el proyecto:

Valores:

1. No, está prohibido o rechazado
2. No hay normas claras al respecto, pero se desaprueba
3. No hay normas al respecto
4. Se alienta, pero no hay normas claras al respecto
5. Sí, hay evidencias de apoyo
6. No hay datos disponibles

OTRAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA UE

Proyecto STIR Safeguarding Teenage Intimate Relationship (Salvaguardar las Relaciones Íntimas de los Adolescentes) es un proyecto de investigación con fondos del Programa Daphne III del Directorio General de Justicia de la Comisión Europea. STIRitAPP se ha diseñado por y para los jóvenes que quieren saber más sobre las relaciones y explorar sus propias actitudes y comportamientos usando tecnologías interactivas. El programa guía al usuario en un recorrido para explorar diferentes aspectos de las relaciones, para evaluar a sus parejas y sus propios comportamientos en la relación, y para descubrir cómo pueden pedir ayuda en caso de necesitarla. STIRitAPP se crea con el asesoramiento de grupos de jóvenes de cinco países, que han desarrollado y discutido las propuestas de app y se han implicado en todas las etapas del proyecto en el sitio web de STIR www.stiritup.eu y con los socios del proyecto. En la app hay dos cuestionarios, una historia interactiva, un resumen de los descubrimientos del estudio STIR y una serie de enlaces y recursos para ayudarte a pedir ayuda o consejo sobre tu situación. El contenido de la app también está disponible en su totalidad a través de la web www.stiritapp.eu.

RECOMENDACIONES

Durante el intercambio organizado en Amsterdam en noviembre de 2015 en el marco del proyecto LeGoP, los 12 estudiantes holandeses del Hyperion College de Amsterdam y los 26 estudiantes italianos del Liceo Gaetano Salvemini de Bari que participaron en el en-

cuentro, redactaron sus recomendaciones para conseguir una escuela segura para las personas LGBTI, que también se presentó durante un simposio público organizado por y para los mismos estudiantes. En la semana anterior al simposio, los estudiantes trabajaron en un programa interactivo que les permitió desarrollar un estudio sobre seguridad escolar y diversidad y rodar un vídeo educativo sobre la homofobia.

He aquí algunas de las recomendaciones de los estudiantes:

1. INTEGRACIÓN: Todo el mundo debería recibir formación sobre la diversidad sexual, ya que es relevante para todos. Además, no debería enseñarse en clases especiales o separadas, porque esto pondría énfasis en las “diferencias”, y veríamos los problemas LGBTI con normalidad. Las lecciones sobre diversidad sexual no deberían repetir los mismos temas, como insistir en la toma de conciencia básica. Las lecciones deberían ser diferentes cada vez. Sería bueno invitar a personas LGBTI.

2. JUNTOS: Los estudiantes deben trabajar conjuntamente con los profesores a la hora de determinar el contenido de las lecciones. Los profesores deberían implicarse a nivel personal con los alumnos. La educación no consiste solo en aprender hechos, sino también en el desarrollo personal. Por eso, los profesores necesitan estar abiertos y hablar de temas delicados.

3. ALIANZAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN: Los alumnos tuvieron una impresión muy positiva de su conversación con alumnos gays y lesbianas de algunas alianzas holandesas de gays y heterosexuales. Tras debatir sobre este método, decidieron que toda escuela debería tener una alianza de este tipo. Sin embargo, preferían una alianza contra la discriminación en general y no especializada solamente en temas LGBTI.

4. COMPORTAMIENTO ESCOLAR: Los estudiantes recomiendan que todas las escuelas tengan su propia normativa de comportamiento social. También creen que es esencial que todos los alumnos se impliquen al principio de cada curso en el borrador de esas normas.

5. DIVERSIDAD: Los estudiantes dicen que el término "diversidad sexual" es mejor que "LGBTI", acrónimo que etiqueta a la gente y puede conducir a estereotipos y estigma-

tización. Más aún, esta lucha no es solo para LGBTI. También las personas heterosexuales deberían emanciparse.

6. FORMACIÓN: Es importante formar al profesorado. De otro modo, no podrían dar buenas clases sobre diversidad sexual y apoyar al alumnado LGBTI.

7. HOTLINE: Las escuelas deberían poner a disposición del alumnado un email anónimo o número de teléfono. De esa forma, los alumnos podrían formular preguntas y solicitar ayuda a sus compañeros y profesores.

8. MENTORES: A los estudiantes les gustaría tener un MENTOR al que poder dirigirse durante toda su etapa escolar. El profesorado comentó que esto les parecía difícil de organizar. También les parecía que los alumnos deben aprender a obtener consejo de personas diferentes. Sin embargo, los estudiantes creen que estos argumentos no compensan los inconvenientes de tener un mentor que cambie cada año.

9. INTERACTIVO: A los estudiantes les parece que los cursos deberían ser más interactivos. De esta forma, se implicarían más en los estudios, pero lo que es más importante, aprenderían mejor cuando trabajasen de forma interactiva unos con otros.

10. CURRICULUM ESPIRAL: Los estudiantes recomiendan que las escuelas mejoren la consistencia de sus programas. En vez de módulos y cursos con lecciones individuales, el curriculum debería construirse de forma lógica y consistente. Esa consistencia empezaría en la primera lección del primer grado y se mantendría hasta la lección final del último grado. Esto resulta especialmente importante cuando se trata de competencias básicas y diversidad.

Las recomendaciones 1-4 se presentaron al principio del simposio, mientras que las recomendaciones 5-10 fueron desarrolladas por los estudiantes basándose en las sugerencias recibidas durante las mesas redondas con padres, profesores, activistas holandeses y educadores, activistas extranjeros y grupos de investigadores y expertos organizadas el mismo día del simposio.

Abundando en el tema, ofrecemos aquí las recomendaciones basadas en el documento de Conclusión de la conferencia sobre ‘Acabar con la discriminación por orientación

sexual e identidad de género: Próximos pasos en el desarrollo de políticas en la UE y estados miembros', llevada a cabo en octubre de 2014 en Bruselas:

Las escuelas deberían diseñar y desarrollar poĺíticas dirigidas a combatir el bullying contra el alumnado LGBTI. Profesores y alumnos, así como padres, deberían participar en debates abiertos para aumentar la conciencia sobre los problemas de las personas LGBTI. A ese respecto, los curricula escolares deberían incluir objetivos relacionados con la información sobre orientación sexual, identidad y expresión de género. La formación para la diversidad debería ser obligatoria para profesores y trabajadores sociales, de forma que les permita reconocer las vulnerabilidades de los alumnos LGBTI y ayudarles a prevenir el bullying y el acoso.

VII. SALUD

Conforme a la recomendación CM/Rec(2010)5, los estados miembros deberían tomar medidas legislativas y de otro tipo para asegurar que:

1. Se disfruta del mayor estándar de salud sin discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género. En particular, se deberían tener en cuenta las necesidades específicas de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros en el desarrollo de los planes nacionales de salud, incluyendo medidas para prevenir el suicidio, encuestas de salud, curricula médicos, cursos de formación y materiales, así como cuándo monitorizar y evaluar la calidad de los servicios de salud.

2. Se evita la clasificación de la homosexualidad como enfermedad, de acuerdo con los estándares de la Organización Mundial de la Salud.

3. Se asegura a las personas transgénero el acceso efectivo a los servicios apropiados de reasignación de género, incluyendo asistencia psicológica, endocrinología y cirugía especializadas, sin requerimientos desproporcionados. Nadie debería ser objeto de procedimientos de reasignación de género sin su consentimiento.

Por lo que respecta al segundo punto, la Comisión continuará vigilando el trabajo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la desapatologización de las identidades transgénero en su revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades. La OMS ha

propuesto reemplazar los términos usados previamente – tales como “desorden” - con nuevos conceptos, tales como “incongruencia” de género. La quinta edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de Desórdenes Mentales (DSM-5) publicada por la Asociación Psiquiátrica Americana cambió la expresión “desorden de identidad de género” por “disforia de género”.

El Parlamento Europeo en su Resolución del 4 de febrero de 2014 sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género (ver también Informe Lunacek), reiteraba que:

“La Comisión debería continuar trabajando dentro de la Organización Mundial de la Salud para sacar los desórdenes de identidad de género de la lista de enfermedades mentales y de comportamiento y para asegurar una reclasificación despatologizante en las negociaciones de la 11ª versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD-11).”

La Comisión dirige a un Grupo de Expertos en Determinantes Sociales y Desigualdades Sanitarias que tendrá puntual noticia de los informes, investigaciones y desarrollos relevantes relacionados con las personas LGBTI.

La Comisión llevará a cabo un proyecto piloto

que abarca el estudio de las desigualdades de salud que deben afrontar las personas LGBTI, sobre todo las que se encuentran en situación de vulnerabilidad (comunidades aisladas, personas jóvenes o ancianas, personas de grupos socioeconómicos desfavorecidos, etc.) y las barreras que encuentran los profesionales de la salud a la hora de proporcionarles asistencia. Basándose en los resultados, ha habido que desarrollar módulos de formación de los profesionales de la salud y, cuando se ha visto que era necesario, también de los profesionales de la asistencia social. Esta formación debería centrarse en competencias, actitudes y conocimientos.

Respecto al acceso a la CRS – Cirugía de Reasignación de Sexo, según la ONG Transgender Europe, en 2014 al menos 24 de los estados miembros de la UE (incluidos Italia, Holanda y España) exigían el diagnóstico de desorden de identidad de género para acceder a la CRS y/o el reconocimiento legal del género de la persona.

En Holanda, no se ha informado de problemas para acceder a la CRS. Holanda es uno de los pocos países cuyos adolescentes ya pueden obtener tratamientos hormonales inhibidores de la pubertad para prevenir el desarrollo de caracteres sexuales secundarios. Esto hace que sea más fácil la cirugía de cambio de sexo cuando tengan 18 años o más. Si los adolescentes cambian de opinión, pueden dejar de tomar los inhibidores, tras lo cual la naturaleza sigue su curso normal sin ocasionar daño alguno.

Sin embargo, el Free University Medical Centre (VUmc) de Amsterdam, centro de referencia en este tipo de operaciones (85 %), anunció en 2014 que no disponía de fondos para tratar a nuevos pacientes. Ha habido quejas de transexuales porque el acceso a la cirugía de cambio de sexo solo es posible con diagnóstico previo de desorden de identidad de género y, por lo tanto, depende de la opinión facultativa. La presión para recortar presupuestos ha llevado al gobierno holandés a dejar la “cirugía cosmética” fuera de los estándares mínimos de la seguridad social. Esto ha sido criticado por el movimiento transgénero, que no ve la “cirugía cosmética” tras el cambio de sexo como un lujo, sino como una necesidad.

En Italia, la CRS para personas transgénero que están detenidas o bajo custodia se realiza gratuitamente en hospitales públicos, siempre y cuando lo autoricen las autoridades judiciales. No obstante, en 2011 se negó el acceso a estas terapias a una persona transgénero que se encontraba detenida, porque la administración regional (responsable del servicio de salud) y la administración de la prisión no se pusieron de acuerdo en el protocolo a seguir.

En España, la ley del Registro Civil de 2011

simplificó los procedimientos administrativos para cambiar el nombre de una persona (y el orden de sus apellidos).

RECOMENDACIONES

Informamos aquí de las recomendaciones basadas en el documento final de Conclusión de la conferencia ‘Acabar con la discriminación por orientación sexual e identidad de géne-

ro: Próximos pasos en el desarrollo de políticas en la UE y estados miembros', llevada a cabo en Bruselas en octubre de 2014:

Los estados miembros deberían reconsiderar sus disposiciones legales respecto al procedimiento de reconocimiento legal del género y basarlos en la decisión libre de la persona. La legislación nacional debería asegurar el reconocimiento completo del género preferido por la persona. Esto abarcaría también los cambios en su nombre, número de la seguridad social y otros indicadores de género en sus documentos de identidad. Representantes de la sociedad civil señalaron que 13 estados miembros exigen infertilidad irreversible y 9 estados miembros exigen no estar casado o disolver el matrimonio antes de reconocer legalmente el nuevo género.

Problemas específicos que afectan a los INTERSEXO (o DDS – Desórdenes en el Desarrollo Sexual)

Esta breve información se refiere a la existencia de protocolos relativos al tratamiento de las personas intersexo en la UE. En España e Italia se aplica un protocolo médico general no oficial.

La reasignación de sexo y otras cirugías de sexo parece que se aplican a los niños y jóvenes intersexo en al menos 21 estados miembros de la UE, incluyendo Italia, España y Holanda. De todos modos, no se sabe con qué frecuencia se realizan estas operaciones. En todos esos países el paciente y/o representante legal debe dar su consentimiento para la operación, excepto en caso de emergencia médica.

En España, cuando una intervención médica supone "un riesgo serio" para el niño, se requiere el consentimiento del representante legal, independientemente de la capacidad de decisión del niño.

El consentimiento del paciente parece ser un requerimiento legal en al menos 18 estados miembros, Italia, Holanda y España incluidas, suponiendo que el niño se encuentre en posesión de sus facultades cognitivas y sea capaz de decidir. En 14 estados miembros, in-

cluyendo a Holanda y España, se supone que el niño posee esas capacidades después de llegar a cierta edad.

En Italia, el Comité de Bioética

publicó un informe en 2010 fortaleciendo el enfoque exclusivamente médico de los casos de intersexo y replanteando el sexo binario como un “elemento indispensable de la identidad personal”.

En España, la ley del País Vasco 14/2012

contra la discriminación basada en la identidad de género incluye referencias a las “personas intersexo”, solicitando apoyo específico para ellas.

Se siguen los protocolos para formas específicas de características intersexo, incluyendo el protocolo desarrollado por la Asociación Española de Pediatría y el protocolo de la Asociación Europea de Urología.

En Holanda, si el sexo del niño no está claro, el certificado de nacimiento puede establecer que el sexo no ha podido determinarse. En los tres meses siguientes al nacimiento se extenderá un nuevo certificado y se destruirá el anterior. En el nuevo certificado se especificará el sexo de niño siguiendo los criterios médicos. Si no se adjunta ningún certificado médico o el sexo aún no ha podido ser determinado, el nuevo certificado de nacimiento indicará que no ha sido posible hacerlo. Una vez que una persona intersexo decide su identidad sexual, puede cambiarla en el registro acogiéndose al Artículo 1:24 del Código Civil, sin límite de tiempo. Si el certificado de nacimiento contiene errores, las personas intersexo pueden cambiar su identificación de sexo más tarde sin los requerimientos que tienen que afrontar las personas transexo.

En Holanda es práctica común seguir el ‘Consenso de Chicago’ (http://www.pediatrics.org/cgi/content/full/118/2/e488), pero esto no se aplica en todos los hospitales. En cualquier caso, el problema no es tanto la calidad del tratamiento, cuanto si respeta los estándares de derechos humanos cuando se administra sin consentimiento, incluso si la vida no se encuentra en riesgo y no habrá daños significativos.

En Holanda se aprobó una ley en 2013 estableciendo que cualquier persona de 16 años o mayor puede acceder a la oficina de registro para cambiar su identificación de sexo. El único requerimiento es que un peritaje determine que la persona que solicita el cambio de sexo está convencida de corresponder al sexo opuesto.

RECOMENDACIONES

A continuación mostramos las recomendaciones incluidas en el informe 'Protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la Unión Europea: Análisis legal comparativo':

Los estados miembros deben revisar sus leyes y prácticas que puedan provocar discriminación y violaciones de la integridad, tanto física como psicológica, de las personas intersexo, sobre todo los niños.

VIII. VIVIENDA

Según la recomendación CM/Rec(2010)5 los estados miembros deberían tomar medidas legislativas y de otros tipos apropiadas para asegurar el acceso a una vivienda digna en condiciones de igualdad para todas las personas, sin discriminarlas por su orientación sexual o identidad de género. Este tipo de medidas deberían orientarse a proveer de protección contra los desahucios discriminatorios y garantizar la igualdad de derechos a la hora de adquirir bienes inmuebles y otras propiedades.

Se debería prestar especial atención al riesgo de quedar sin hogar afrontado por lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero que son particularmente vulnerables a la exclusión social, incluso por parte de sus familias. A este respecto, los servicios sociales pertinentes deberían hacerse cargo de las necesidades de cada individuo sobre la base de una evaluación objetiva, evitando toda discriminación.

ITALIA

Actualmente no hay iniciativas de acogida social o recepción de víctimas de homofobia en Italia. No obstante, en abril de 2016 el alcalde de la ciudad de Milán anunció la próxima apertura de un hogar para la acogida temporal de jóvenes víctimas de homofobia, un lu-

gar donde lesbianas, gays, bisexuales y transexuales que hayan sufrido la discriminación verbal o física y violencia puedan encontrar refugio y vivan durante algunos meses.

Posteriormente, varias organizaciones locales han intentado, antes de la aprobación de la ley de uniones civiles para los homosexuales, añadir la posibilidad de reconocer este derecho también a las parejas LGBT en las regulaciones sobre asignación de viviendas sociales. Esto no tuvo éxito, debido a que las modificaciones propuestas no obtuvieron en la mayoría de los casos los votos necesarios para aprobarse. En un caso (municipio de Empoli) la modificación se realizó y se relacionó con el Registro de Uniones Civiles que se estableció por parte de algunos ayuntamientos tras la entrada en vigor de la ley nacional.

HOLANDA

La discriminación en cuestiones de vivienda está prohibida en Holanda y no existen casos de personas LGBT a las que se les haya prohibido comprar o alquilar una vivienda a causa de su condición. Sin embargo, ha habido casos de discriminación debidos a viviendas en malas condiciones cuyos propietarios no tomaban medidas correctoras.

En Holanda la responsabilidad de la vivienda y su entorno la comparten el proveedor/dueño y el municipio. En Holanda, la mayor parte de los apartamentos de alquiler los proporcionan asociaciones sociales. En 2014 una de esas asociaciones fue denunciada y tuvo que comparecer ante el Instituto de Derechos Humanos (Ombudsman). Un vecino del denunciante le insultaba constantemente, amenazándole e incluso atacándole de manera homofóbica. El Instituto de Derechos Humanos condenó a la asociación de vivienda porque, si bien iniciaron conversaciones con el vecino en cuestión, trataron el incidente como si fuera un conflicto normal entre vecinos en vez de considerarlo un incidente de odio homofóbico. (Fuente: https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2014-94)

Se han denunciado muchos otros incidentes de este tipo. De todos modos, resulta difícil resolverlos ya que a menudo los atacantes forman bandas anónimas y, en el caso de atacantes individuales, suele resultar complicado imputarles, lo que obstaculiza la labor policial. Además, la cooperación entre policía, fiscal, víctimas, funcionarios locales, propietarios de viviendas y ayuntamiento suele ser deficiente. Resulta de especial importancia abrir el proceso de solución del incidente de forma adecuada, ya que una vez incoado el

expediente policial, el procedimiento dicta un proceso legal que podría no ser la mejor estrategia para reconducir la situación. Muchas grandes ciudades han desarrollado procedimientos para racionalizar estos procesos en una forma de cooperación llamada procedimientos “gay alert”. La base del procedimiento “gay alert” es designar a un responsible del caso que vigila el proceso y mantiene informada a la víctima.

El centro nacional de expertos en bienestar MOVISIE publicó una guía sobre seguridad en los vecindarios de las ciudades (https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Handreiking%20homo-emancipatie;%20LHBT's%20en%20veiligheid%20[MOV-181062-0.3].pdf) y el gobierno apoya a la alianza nacional Gay/Hetero "Natuurlijk Samen" ("Conviviendo naturalmente", http://www.natuurlijksamen.org) en el combate contra la homofobia en los vecindarios.

La situación de los jóvenes expulsados de sus casas por sus padres constituye otra situación de inseguridad respecto a la vivienda. Muchos expulsados de sus casa se ven obligados a recurrir a la prostitución para sobrevivir. Debido al rechazo social y el aislamiento psicológico, estos jóvenes tienen que enfrentarse a otros retos, tales como venganzas, violencia callejera, abuso de alcohol y drogas, adicción al juego y problemas de salud que incluyen enfermedades de transmisión sexual e infección por SIDA y careciendo, además, de seguro. Hay soluciones de emergencia para el alojamiento de jóvenes sin hogar, pero los refugios no suelen ser seguros para los jóvenes LGBT. En ellos pueden sufrir acoso, robo y violación. Por esa razón, en muchas ciudades ha habido intentos de crear albergues específicos para personas LGBT, como los hay en Londres o Berlín. Esto ha sido todo un reto dada la oposición de las autoridades holandesas a crear servicios para grupos específicos. La política oficial es que los servicios generales deben estar a disposición de cualquiera que los necesite. No obstante, en la práctica muchos de esos servicios, incluyendo refugios para mujeres o albergues para jóvenes, no resultan seguros para gays, lesbianas, bisexuales o transgéneros. Por ahora, los únicos albergues relativamente seguros se encuentran en Amsterdam: "Veilige Haven" (Safe Haven, http://www.veiligehavenamsterdam.nl) y Secret Garden (http://www.stichtingsecretgarden.nl/).

ESPAÑA

No hemos encontrado referencias explícitas al housing para personas LGBT en las leyes españolas. Lo más cercano es la ley catalana 2014/11/20 en su artículo 17 relativo a la acción social, manifiesta en el apartado 2 que la administración debe impulsar medidas y actuaciones de apoyo para adolescentes y jóvenes LGBTI que hayan sido expulsados del domicilio familiar o se hayan marchado voluntariamente del mismo debido a situaciones de maltrato y presión psicológica.

IX. DEPORTE

Recomendación 1635 (2003) de la Asamblea del Parlamento – Lesbianas y gays en el deporte (Adoptada por el Comité Permanente, en representación de la Asamblea, el 25 de noviembre de 2003) establece que:

El deporte es un factor clave en la integración social y la Carta Europea de los Deportes estipula que la participación en el deporte debe estar abierta a todos.

Gays y lesbianas se quejan de que se encuentran en desventaja cuando se trata de participar en actividades deportivas, tanto en organizaciones regulares como en la escuela.

La Asamblea cree que la homofobia en el deporte, tanto entre los participantes como en sus relaciones con el público, debería combatirse sobre las mismas bases que el racismo y otras formas de discriminación.

La Asamblea, por consiguiente, llama a los estados miembros a:

I. Lanzar campañas activas contra la homofobia en el deporte y a extender a la homofobia las campañas existentes contra la xenofobia en el deporte; ii. Incluir la homofobia y el lenguaje abusivo dirigido contra gays y lesbianas como base para acusaciones de discriminación y acoso por motivos de orientación sexual;

II. Hacer ofensa criminal de los cánticos homofóbicos en los eventos deportivos o sus alrededores, tal y como sucede actualmente con los cánticos racistas;

III. Implicar a las ONGs de la comunidad gay y lesbiana en las campañas deportivas y en todos los otros pasos necesarios para desarrollar su confianza.

La Asamblea también llama a las organizaciones deportivas a:

I. Considerar faltas en sus estatutos los cánticos y otros abusos homofóbicos, como ya ocurre con los cánticos y otros abusos racistas y xenófobos;

II. Llamar a la UEFA a adaptar su plan de diez puntos para los clubes de fútbol profesional de modo que incluya acciones contra la homofobia;

III. Adoptar y adaptar directrices prácticas para los clubes de deporte profesional con el objeto de ayudarles a combatir todo tipo de discriminación, incluyendo el racismo, la xenofobia, la discriminación de género y la homofobia; y lanzar las campañas existentes contra la xenofobia de modo que también abarquen la homofobia.

ITALIA

Se ha discutido mucho en los últimos años sobre el fenómeno de la homofobia en el deporte y en los últimos años ha habido muchas iniciativas dirigidas combatirlo en un sector tradicionalmente muy influido por la cultura machista y que es importante desde el punto de vista social (pensemos, por ejemplo, en la importancia del fútbol para los ciudadanos italianos).

Desde hace mucho tiempo, algunos equipos de rugby y baloncesto han realizado campañas contra la homofobia y han publicado calendarios con sus atletas como protagonistas. Los beneficios derivados de la venta de calendarios se han usado para financiar proyectos de concienciación por parte de fundaciones privadas y organismos públicos.

En las últimas ediciones del calendario, las imágenes no fueron solo de atletas, sino que incluyeros también a otras personas: el vecino, el amigo del hermano, la persona que paseo su perro por el barrio, es decir, gente que rechaza las etiquetas que otros han decidido imponerles, que son felices de ser quienes son, viviendo sus vidas y comprometiéndose en cada cosa que hacen. Este mensaje se ha difundido por toda Italia, llegando incluso al Vaticano según han sabido los organizadores que han recibido un mensaje de apoyo del Papa Francisco.

Una iniciativa relevante en el mundo del fútbol y que ha producido un fuerte impacto ha sido la adhesión de la Federación Italiana de Fútbol (FIGC) y la Selección Nacional Italiana de Fútbol a la campaña contra la homofobia promovida por la asociación Paddy Power, al aceptar la invitación de la fundación Candido Cannavò.

Durante un fin de semana del campeonato de liga, los jugadores llevaron lazos arcoíris durante las competiciones y la asociación Paddy Power promovió la creación de un comité de vigilancia de la homofobia en el deporte a fin de fomentar los estudios e investigaciones en torno a este tema, difundir un código ético y fomentar que todo el mundo del deporte se sume a él. Por ahora no hay noticias disponibles sobre las actividades de este comité.

HOLANDA

Una investigación holandesa demuestra que el ámbito deportivo no siempre resulta ser un entorno positivo para la mayor parte de los deportistas LGBT. Sobre todo los deportes de equipo de cultura masculina suelen ser poco seguros para las personas LGBT que los practican quienes, a menudo, mantienen oculta su identidad. La investigación también muestra que las personas LGBT suelen, por término medio, practicar menos deporte que los heterosexuales. Esto es especialmente cierto en el caso de los jóvenes LGBT. Y, cuando lo practican, prefieren los deportes individuales antes que los de equipo

. Además, las personas LGBT deportistas, suelen preferir asociarse a clubes LGBT. Holanda posee una amplia red de clubes deportivos LGBT que desarrollan varias disciplinas, las más populares de las cuales son la natación, el boléibol y los bailes de salón.

Desde 2008, el gobierno holandés ha estimulado la participación de personas LGBT en el deporte subvencionando una coalición de las principales asociaciones deportivas y clubes deportivos LGBT. La coalición se denomina “Alianza Jugar en Igualdad” (Alliantie Gelijk Spelen") y se compone de Gay Union Through Sports (GUTS, federación de clubes deportivos LGBT), NOC*NSF (federación holandesa de clubes deportivos y comité olímpico), Nederlandse Sport Alliantie (NSA, oficina del consejo de deportes), John Blankenstein Foundation (fundación para la promoción LGBT en el deporte y sobre todo, el

fútbol), COC (organización nacional LGBT) y MOVISIE (centro nacional de expertos en trabajo social)

.

La estrategia de la Alianza Jugar en Igualdad se basa fundamentalmente en las redes y en la visibilidad. Los participantes promueven dentro de sus propias redes la atención a la diversidad sexual La intervención más simple puede ser ondear banderas arcoíris en uno o más de los 3 principales días de celebración LGBT (IDAHO, 17 de mayo; Orgullo Gay, último sábado de junio; día de la salida del armario, 11 de octubre) o vestir ropas de color rosa o camisetas arcoíris durante un juego. La Alianza también promociona protocolos contra la discriminación en clubes deportivos, ofrece formación, estimula a los presidentes de asociaciones deportivas para que se manifiesten públicamente contra la homofobia y a los deportistas LGBT para que den a conocer su condición en público.

NOC*NSF ha publicado también unas directrices sobre cómo integrar a las personas transgénero en el deporte

. Estas directrices prestan atención a cuestiones como la forma de registrar a las personas trans, cómo integrar a estos deportistas en un equipo, la salida del armario y la comunicación al equipo y al club, vestuarios y duchas, cómo tratar a los adversarios y jugar fuera de casa y el apoyo durante la transición. En cada una de las directrices es de vital importancia la opción propia de la persona trans. Las directrices también contienen un capítulo sobre las uniones deportivas nacionales, consejos sobre exenciones para el cambio de sexo y sobre cómo realizar el registro, la forma de tratar la salida del armario, normas para adversarios y juego fuera de casa, vestuarios, comunicación y deportes punteros.

ESPAÑA

Las leyes de distintas comunidades autónomas, como Extremadura, Galicia o Cataluña, hacen referencia a la no discriminación de las personas LGBTI en el ámbito deportivo y a la formación de los profesionales de didáctica deportiva, ocio y tiempo libre que incorpore

la realidad LGBTI, el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación.

En España, la tradición deportiva LGTB viene de manos de los clubes deportivos Panteres Grogues de Barcelona y Halegatos de Madrid, que organizan torneos y promocionan el deporte LGTB en el estado desde 1994. A este cometido se sumó en 2003 el Club Esportiu Samarucs València. Desde 2012 se organizan los Jocs Taronja con torneos de fútbol, voléibol y natación, así como exhibiciones de natación sincronizada y rugby. Este torneo se caracteriza por la deportividad, la pluralidad y el respeto entre las personas con independencia de su orientación, identidad y opción sexual, y está organizado por la Agrupación Deportiva Ibérica LGBT (http://adilgbt.blogspot.com.es).

X. DERECHO DE ASILO

La identidad de género y la orientación sexual

se incluyen en la definición de “grupo social especial’ bajo la Directiva 2011/95/EU (Qualification Directive (recast)) sobre los estándares para declarar a los ciudadanos de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, de cara a dotar de un status uniforme a los refugiados o personas susceptibles de protección subsidiaria, así como para que el contenido de la protección garantizada produzca su inclusión basándose en las garantías de protección internacional contra la persecución.

SITUACIÓN EN LOS TRES PAÍSES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

ITALIA desarrolla la Qualification Directive (recast) e incluye la “identidad de género” en las leyes para aplicar a nivel nacional el Artículo 10. La ley que transpone la Directiva de la UE es el Decreto legislativo n. 18 del 21 de febrero de 2014, “Attuazione della direttiva 2011/95/UE recante norme sull'attribuzione, a cittadini di paesi terzi o apolidi, della qualifica di beneficiario di protezione internazionale, su uno status uniforme per i rifugiati o per le persone aventi titolo a beneficiare della protezione sussidiaria, nonche' sul contenuto della protezione riconosciuta”.

En la práctica de asilo italiana no es un problema el que haya o no sanciones contra las personas LGBT. En Italia, los solicitantes de asilo lesbianas, gays y bisexuales de países que criminalizan la orientación sexual tienen garantizado el estatuto de refugiado. Esta práctica fue confirmada por la Corte Suprema de Italia: “La circunstancia de que las relaciones homosexuales sean consideradas delito en el país de origen es relevante, ya que es una grave injerencia en la vida privada de los ciudadanos homosexuales, que amenaza su libertad personal y crea una situación objetiva de persecución que podría justificar la garantía de protección internacional.”

Según la Corte Suprema de Italia una “pena criminal para las relaciones homosexuales constituye per se una situación general de privación del derecho fundamental a vivir libremente la propia vida sexual y privada. Las personas con orientación homosexual se ven obligadas a violar la ley criminal (...) y a exponerse a penas severas (...). Esto supone una injerencia grave en la vida privada de (...) los ciudadanos homosexuales, que compromete en gran medida su libertad personal. Esta violación del derecho fundamental se establece en la Constitución Italiana, en la Convención Europea de los Derechos Humanos y en el Acta de los Derechos Fundamentales de la UE, de obligado cumplimiento en esta materia, y afecta automáticamente a la situación de las personas homosexuales, ya que les sitúa en posición de persecución objetiva.”

Siguiendo el razonamiento de la Corte Suprema, la Corte de Apelación de Bari añadió: “el hecho de que no se ejecuten las sanciones criminales contra las relaciones homosexuales no tiene relevancia. La sola amenaza de sanción criminal, que podría hacerse realidad si desaparece la presunta costumbre discrecional de tolerancia, lleva de hecho a un temor bien fundado, y constituye un impedimento a la libertad personal de los gays.”

F U E N T E :
http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/good_practices_related_to_lgbti_asylum_applicants_in_europe_jul14.pdf

Sin embargo, las regulaciones positivas se enfrentan a varios desafíos prácticos. En primer lugar, estas normativas estipulan que el asilo basado en la persecución solo debe garantizarse cuando haya pruebas de persecución sistemática por parte del Estado. Muchos estados no reconocen abiertamente sobre el papel que las personas LGBT son persegui-

das por su orientación sexual o identidad de género. En su lugar, afirman que los arrestos individuales se deben a “escándalo público”, “actos contra natura”, “conducta antisocial” o “violación” (las relaciones sexuales consentidas entre hombres con frecuencia resultan imposibles). En segundo lugar, los refugiados LGBT son a menudo objeto de venganzas familiares de honor o de odio de su comunidad, lo que no se considera “persecución sistemática por parte del Estado”. Por otro lado, la mayoría de los refugiados LGBT no se atreven a admitir su condición ante los oficiales uniformados de inmigración después de haber sido maltratados, robados, golpeados y violados por fuerzas de uniforme en sus países de origen. Aún hoy en día, la policía de inmigración holandesa (IND) exige que la razón del asilo se especifique claramente en la primera entrevista. Si el peticionario de asilo cambia su relato durante el procimiento, se le considerará un oportunista y sus posibilidades de conseguir asilo se reducirán considerablemente. Además, en los centros de asilo, los refugiados son alojados todos juntos, muchas veces con compatriotas. Esto provoca situaciones de inseguridad y peligro para las personas LGBT en los centros de refugiados (y en los actuales campos de refugiados). Las autoridades y personal de los campos de refugiados (COA) no suelen saber cómo afrontar esto o no disponen de personal suficiente para monitorizar o mantener la seguridad. La COA ha empezado a formar a su personal en temas LGBT en los últimos años. Sin embargo, la formación requiere su tiempo mientras que el ritmo de afluencia de refugiados sirios no para de crecer. El gobierno prohíbe oficialmente ofrecer alojamiento separado en el contexto de una política general de rechazo a los servicios específicos. Esto hace que los casos de insultos, intimidación, ofensas, destrucción de la propiedad de los refugiados LGBT, palizas y violaciones. Las asociaciones locales LGBT intentar ayudar a estos refugiados para que escapen de esta situación de estrés y violencia los fines de semana y, a veces, durante periodos más prolongados. En algunas grandes ciudades, la COA ha reservado viviendas más o menos separadas para el alojamiento de los refugiados LGBT, a pesar de las directrices del gobierno en sentido contrario.

Solo 13 estados miembros, incluyendo a Holanda y España tratan a los cónyuges de los refugiados del mismo sexo (una situación bastante excepcional) del mismo modo que a los cónyuges de distinto sexo.

En Holanda, la Circular de Extranjería especifica que a las personas LGB solicitantes no debería exigírseles ocultar su orientación sexual en sus países de origen. El 27 de junio de 2009 la Circular de Extranjería fue enmendada para especificar que, cuando las relaciones homosexuales consentidas constituyan delito en el país de origen, no se debería exigir al solicitante que invoque la protección de las autoridades de su país. La división judicial del Consejo de Estado

emitió dos veredictos el 18 de diciembre de 2013 respecto a solicitudes de asilo de Sierra Leona y Senegal, estableciendo que la Secretaría de Estado no podía exigir que los solicitantes llevasen a cabo ciertas restricciones en su modo de vida. Holanda (2009), Circular de Extranjería 2000 (Vreemdelingencirculaire 2000), Sección C2/2.10.2, enmendada en 2009. La enmienda de 2009 (publicada en Staatscourant (2009) 115) fue realizada en respuesta a una solicitud de la organización LGBT nacional COC Holanda.

El Consejo de Estado holandés considera, en su interpretación de las respuestas de la CJEU sobre criminalización, que las autoridades de asilo deben también investigar cómo se aplica y funciona la legislación criminal. Esta investigación no debería limitarse a las detenciones, encarcelamiento y otras sentencias actuales, sino que debería tener en cuenta las investigaciones policiales y judiciales anteriores, y los efectos de la criminalización en la situación general de los homosexuales en la sociedad. Como norma general, la política holandesa considera que, siempre que el solicitante proceda de un país donde la homosexualidad o las relaciones homosexuales se consideren delito, no se debe esperar que haya pedido protección de las autoridades contra la persecución. Holanda también posee una directriz para garantizar el estatus de refugiado de las personas LGBT iraníes, recientemente extendida a las ugandesas.

F U E N T E :
http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/good_practices_related_to_lgbti_asylum_applicants_in_europe_jul14.pdf

España no trasladó la Qualification Directive (recast) del 21 de diciembre de 2013, y exige a las personas solicitantes de asilo por su orientación sexual o identidad de género que demuestren que son objeto de sanciones legales.

RECOMENDACIONES

En opinión de la FRA los estados miembros de la UE deberían tratar la persecución basada en la identidad de género como una razón para garantizar la protección internacional.

También proporcionamos algunos consejos de los autores del informe “Fleeing Homophobia”:

A la luz del artículo 3º de la normativa 439/2010 que establece una Oficina Europea de Apoyo al Asilo, la Oficina debería dar prioridad a la promoción y coordinación de la identificación y recopilación de buenas prácticas relativas al análisis de las peticiones de asilo de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo.

Criminalización

•Artículo 4(3)(a) La Directiva de Cualificación debería aplicarse de modo que lleve a un estatus de refugiado para los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo provenientes de países que criminalizan la orientación sexual o la identidad de género, o donde se usan disposiciones legales para perseguir a personas por su orientación sexual o identidad de género.

• Los países de origen que criminalizan la orientación sexual o identidad de género no pueden considerarse “países de origen seguros” para los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo.

Protección estatal contra la persecución estatal

• El artículo 7 de la Directiva de Cualificación debería aplicarse de modo que los solicitantes de asilo lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo tengan que dirigirse a las autoridades en busca de protección solo en el caso de que la protección de naturaleza no temporal estuviese generalmente disponible para lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo en el país. El artículo 7 de la Directiva de Cualificación debería aplicarse de manera tal que, cuando la orientación sexual o la identidad de género sea criminalizada en el país de origen, los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo no se vean obligados a invocar la protección de las autoridades.

Protección interna

• El artículo 8 de la Directiva de Cualificación debería aplicarse de tal manera que la protección interna no se tome en consideración en los casos de solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo de países que criminalizan la orientación sexual o la identidad de género. En todos los demás casos, las autoridades responsables de la toma de decisiones deberán realizar una evaluación cuidadosa de la situación de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo en cuanto a la protección interna propuesta, incluyendo si es posible vivir abiertamente como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo allí y si existe protección efectiva por parte del Estado para ellos.

•No debería pedirse a los solicitantes o suponer que deban ocultar su orientación sexual o identidad de género en el área de protección interna para protegerse contra la persecución.

Credibilidad

•Como principio general, el establecimiento de la orientación sexual o identidad de género del peticionario debería basarse en sus propias manifestaciones. Las opiniones médicas y psiquiátricas son métodos inapropiados e inadecuados para establecer la orientación sexual o identidad de género del solicitante.

•Los entrevistadores, responsables en la toma de decisiones y proveedores de ayuda legal y judicial deben ser competentes y capaces a la hora de tener en cuenta los aspectos de la orientación sexual e identidad de género de los solicitantes de asilo, incluyendo el el proceso de reconocimiento público y las necesidades especiales de los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo. Para ello, deberían formarse profesionalmente, tanto mediante un módulo específico de formación como a través de módulos educativos generales permanentes. El hecho de que un solicitante no esté familiarizdo con organizaciones o entornos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo no puede considerarse por sí mismo como un indicador de que las afirmaciones del solicitante de que tiene miedo o está siendo perseguido en razón de su orientación sexual o identidad de género no sean creíbles.

El artículo 7 de la Directiva de Cualificación debería aplicarse de tal manera que, cuando exista el riesgo de que los potenciales proveedores de protección puedan ser homófobos o tránsfobos, no se exija a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo que hayan solicitado la protección de las autoridades.

El requisito de la discreción

La consideración de temor fundado debería aplicarse de modo que los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo no se vieran obligados a ocultar su orientación sexual o identidad de género o se supusiera que deberían hacerlo en cuanto vuelvan a su país de origen y así evitar la persecución.

El hecho de que un solicitante hay estado casado o cohabitado en una relación heterosexual, posiblemente con hijos de dicha relación, no debería de ninguna manera tomarse como prueba de que no es lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo.

Durante la entrevista personal y atendiendo al artículo 12 de la Directiva de Procedimientos, se debería dar la oportunidad a los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo de describir cómo se ha desarrollado su orientación sexual o identidad de género, incluyendo cuestiones acerca del entorno, experiencia ante los problemas, acoso, violencia, sentimientos de ser diferente, estigmas, miedo y vergüenza.

–Homofobia y transfobia en instituciones gubernamentales y agencias tales como policía, prisiones o educación.

–Persecución estatal y no estatal.

–Homofobia y transfobia en la vida cotidiana (en la calle, trabajo, escuela, vivienda).

–La voluntado y competencia de las autoridades a la hora de proporcionar protección eficaz contra la violencia homofóbica y transfóbica y dar acceso a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo a dicha protección.

Revelación tardía

Las razones para la revelación tardía deben considerarse con cautela prestando especial atención a los factores aducidos por los solicitantes.

La noción de “nuevos elementos” en el artículo 32(3) de la Directiva de Procedimientos no debería interpretarse de una forma excesivamente procedimental sino, por el contrario, orientarse a la protección. Así, podría evitarse una aplicación excesivamente inflexible del principio de res judicata.

La falta de credibilidad no debería basarse en la sola revelación tardía de la orientación sexual o identidad de género.

Información sobre el país de origen

A la luz del artículo 4(3)(a) de la Directiva de Cualificación, se debe recopilar y difundir información pertinente sobre todos los países de origen para los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo.

La información sobre los países de origen se basará en informes de organizaciones de derechos humanos y agencias de las NU, complementados con información de los servicios diplomáticos de los estados miembros, así como organizaciones locales LGBT, en el caso de que estas existan. Estas informaciones deberían complementarse con testimonios orales o escritos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo, organizaciones no-gubernamentales o internacionales u otros estudios independientes.

A la luz del artículo 4(3)(a) de la Directiva de Cualificación, la información sobre el país de origen debería incluir información sobre criminalización directa o indirecta de la orientación sexual o la identidad de género.

A la luz del artículo 4(3)(a) de la Directiva de Cualificación, la información del país de origen debería ser precisa y actualizada.

–La disponibilidad de una situación efectiva de protección en diferentes partes del país, con vistas a la posible protección interna.

La información sobre el país de origen debería ser específica en cuanto a la situación de las personas lesbianas, gays, hombres y mujeres bisexuales, transexuales (incluyendo hombres y mujeres trans y travestidos) e intersexo.

Uso apropiado de la información disponible acerca del país de origen.

En tanto en cuanto no haya información fiable sobre la situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo en el país de origen o esta sea escasa, dicha información no debería tomarse en cuenta.

La escasez de información sobre la criminalización de la orientación sexual o identidad de género no debería tomarse como un indicador de que dicha criminalización no existe.

Si se confía en la información del país de origen relativa a personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo, no debería presumirse que la información relativa a un subgrupo debería automáticamente aplicarse a otros subgrupos, a menos que existan buenas razones para dicha presunción. Al mismo tiempo, la ausencia de información sobre un subgrupo no debería entenderse como evidencia de falta de riesgo para los miembros de ese subgrupo.

Al considerar países cuyas leyes criminalizan la orientación sexual de las personas gays, mientras que no mencionan explícitamente a lesbianas, bisexuales, transexuales o intersexo, debería asumirse que todos ellos se encuentran en riesgo de persecución, hasta que se establezca que ese no es el caso.

Al considerar países cuyas leyes criminalizan la orientación sexual, mientas que la identidad de género no se menciona explícitamente en la ley, debería asumirse que las personas transexuales e intersexo también se encuentran en riesgo de persecución, hasta que se establezca que ese no es el caso.

Recepción

•Las autoridades de recepción de los estados miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los solicitantes de asilo lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo en los centros de recepción, acomodación y detención, y deberían desarrol-

lar procedimientos adecuados, directrices y módulos de formación a fin de satisfacer sus necesidades especiales.

Dado que se se denuncian muchos incidentes homofóbicos y transfóbicos en los centros de recepción acomodación y detención, deberían abordarse explícitamente las necesidades especiales relacionadas con la orientación sexual e identidad de género en el borrador de la nueva Directiva de Recepción, mientras que la protección ante ataques homófobicos y tránsfobicos debería estar asegurada en los centros de recepción.

Los estados miembros deben poner en marcha sistemas efectivos para canalizar las denuncias relativas a acoso y violencia contra los solicitantes de asilo lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo en los centros de recepción, acomodación y detención.

•Debe darse la posibilidad a los solicitantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexo de trasladarse a una habitación individual o a otro alojamiento si están sufriendo acoso o violencia en su ubicación actual, o bien traslardar a los agresores a otro lugar.

•Los estados miembros deberían permitir que las organizaciones LGBT trabajen en los centros de recepción, acomodación y detención.

XI. ESTRUCTURAS NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Italia y Holanda poseen estrategias específicas para las personas LGBT.

Holanda es el único estado miembro que ha publicado periódicamente directrices sobre “políticas de emancipación de los homosexuales” desde 1986, prestando atención gradualmente a los problemas de las personas transgénero. Reconociendo la problemática especial de las personas transexuales, la Oficina Inglesa de la Igualdad redactó un plan general LGBT y un plan separado dedicado enteramente a las personas transexuales.

En Italia, hay organismos por la igualdad que desarrollan esfuerzos cooperativos con ONGs LGBT, llevando a cabo varios proyectos tendentes a aumentar la conciencia sobre los principios de igualdad.

Por ejemplo, la Oficina Nacional contra la Discriminación Racial (UNAR) promovió en 2010 y 2011 dos proyectos llamados ‘Diversidad como valor’ (Diversità come valore), junto con un grupo de trabajo nacional, que abarcaba ONGs LGBT.

Centro Regional de Coordinación contra la Discriminación de la Región de Puglia

Este centro es un punto de referencia en el territorio en lo tocante a la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación.

El centro trabaja en cooperación con instituciones públicas y organizaciones del sector terciario y está apoyado por la UNAR (Oficina Nacional contra la Discriminación Racial) que le provee de herramientas analíticas y operacionales para el establecimiento en el territorio de una red de centros anti-discriminación capaces de asegurar acciones amplias, homogeneidad en la calidad de la información y asistencia legal.

En España, no existe un organismo para la igualdad que vele expresamente por la igualdad de trato por lo que se refiere a orientación sexual e identidad de género. Estas funciones corresponden a nivel estatal al Defensor del Pueblo, creado por la Ley Orgánica del Defensor del Pueblo, No. 3, del 6 de abril de 1981, y a los Defensores del Pueblo de cada Comunidad Autónoma, que tienen competencias para la protección de los derechos y libertades mencionados en el Artículo 14 de la Constitución, que prohíbe toda forma de discriminación. Su labor consiste en supervisar las actividades de las administraciones públicas. Pueden realizar cualquier investigación que consideren necesaria e informar al parlamento de los resultados. No deciden las posibles sanciones derivadas de los casos que investigan, pero pueden realizar sugerencias en este sentido.

La Comisión Europea ha creado para toda la UE el Grupo de Alto Nivel para la No-Discriminación, Igualdad y Diversidad, que reúne dos veces al año a representantes de los 28 estados miembros y es responsable en conflictos sobre igualdad

. Mediante esta plataforma, la Comisión facilitará el compromiso voluntario de los estados miembros dotándoles posibilidades de aprendizaje entre iguales e intercambios regulares de buenas prácticas centrados en políticas públicas de lucha contra la discriminación LGBTI, que implicarán a expertos en este campo de la sociedad y/u organizaciones perti-

nentes dependiendo del tema. Este grupo apoya el trabajo de la Presidencia del Consejo en el área de la igualdad.

Los temas identificados para el intercambio de buenas prácticas incluyen las legislación sobre transgénero y reconocimiento legal del género, el desarrollo de planes de acción eficientes a nivel nacional, y el uso del Fondo Social Europeo para apoyar la inclusión social integral de las personas LGBTI, especialmente en el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

En opinión de la FRA, este organismo podría servir como punto central de coordinación para futuras actividades a nivel de toda la UE, basadas en un enfoque sinergético que movilice herramientas de coordinación legislativa, financiera y política. Más aún, un plan de acción de mutuo acuerdo sobre temas LGBTI del grupo de alto nivel ayudaría a perfilar el trabajo y a tejer una red de compromisos entre los estados miembros.

XII. DISCRIMINACIÓN EN MÚLTIPLES ÁREAS

De acuerdo con la Recomendación CM/Rec(2010)5 se exhorta a que los estados miembros tomen medidas para asegurar que las leyes nacionales que prohíben o previenen la discriminación lo hagan en múltiples áreas, incluyendo la orientación sexual o identidad de género. Las estructuras nacionales de derechos humanos deberían tener amplios poderes que les permitan afrontar estos asuntos.

SITUACIÓN EN LOS TRES PAÍSES IMPLICADOS EN EL PROYECTO

España viene desarrollando desde 2013 una buena práctica relacionada con la recopilación de datos relativos a la discriminación

. El proyecto, desarrollado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, comprende la creación de un Mapa de la Discriminación. Entre otras cosas, el mapa pretende afrontar la falta de estadísticas oficiales, así como estudios sistemáticos y amplios sobre la discriminación. El primer paso supuso el análisis de las fuentes de datos disponibles a fin de entender el punto de vista tanto de la sociedad como de las víctimas potenciales, al objeto de promover mejores políticas anti-discriminación en España. El proyecto

cubre muchos tipos de discriminación, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género, entre otros.

CONSIDERACIONES FINALES

De acuerdo con el documento de Conclusión de la conferencia sobre ‘Acabar con la discriminación por orientación sexual e identidad de género: Próximos pasos en el desarrollo de políticas en la UE y estados miembros’

, llevada a cabo en octubre de 2014 en Bruselas, la legislación no es suficiente para provocar un cambio positivo por sí misma. Se debe realizar un desarrollo del marco legal complementándolo con directivas amplias y campañas de concienciación que afronten los prejuicios y animen al cambio de las prácticas sociales. A este fin, la Comisión Europea desarrollará un amplio plan de acción para promover la igualdad de las personas LGBTI en toda la UE. Con este objetivo, representantes de la Comisión insistieron en la necesidad de trabajar conjuntamente con los estados miembros de la UE en la elaboración de un borrador del plan de acción, de modo que sus esfuerzos arraigen en los estados miembros dueños del proceso, incluyendo iniciativas nacionales, regionales y locales.

En un futuro, la Comisión prevé una Campaña de comunicación para mejorar la aceptación social de las personas LGBTI que abarque acciones específicas para:

a) Mejorar la aceptación social de las personas LGBTI y lograr una sociedad más abierta e inclusiva en toda Europa;

b) Combatir los estereotipos negativos sobre las personas LGBTI, que suelen derivar en discriminación;

c) Aumentar la conciencia sobre los derechos de las personas LGBTI. Las áreas de atención especial incluirán la homofobia en el deporte, jóvenes LGBTI, bullying escolar y personas transgénero e intersexo.

La campaña se lanzará en cooperación con los estados miembros y la sociedad civil a nivel nacional y tendrá en cuenta las necesidades y circunstancias específicas de cada país.

También se reforzarán la cooperación y coordinación con organismos internacionales para evitar duplicidades.

Además, la Comisión seguirá apoyando el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil que defienden y abogan por los derechos de las personas LGBTI a nivel de la UE. Las subvenciones a la acción para proyectos que afronten la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o características sexuales (intersex) seguirán siendo prioritarias.

El Fondo Social Europeo dedica en el período actual (2014-2020) al menos un 20 % a la inclusión social y a la lucha contra la discriminación de modo que los colectivos desfavorecidos (incluyendo a las personas LGBTI) tendrán un mayor apoyo que otros a la hora de alcanzar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Los proyectos de equidad, diversidad y contra la discriminación (incluyendo LGBTI) dentro de la educación y formación está subvencionados como parte del programa Erasmus + para la educación, la formación y la juventud.

Para el desarrollo de las acciones resumidas más arriba, la Comisión continuará cooperando con la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales, EIGE y otras agencias pertinentes, así como con la sociedad civil y organizaciones internacionales pertinentes, incluyendo al Consejo de Europa, la OECD y las NU.

Respecto a la recopilación por parte de los estados miembros de datos sobre la igualdad, en 2016 se publicará un estudio que reflejará el marco legal y las prácticas actuales dentro de la UE, que actualizará el Manual Europeo de Datos sobre la Igualdad y que ofrecerá una comparativa entre los estados miembros.

Por último, concluimos esta sección del juego de herramientas con la declaración de Vera Jourová Comisionado para la Justicia, Consumo e Igualdad de Género: “El Eurobarómetro 2015 sobre discriminación muestra que casi el 60 % de los ciudadanos de la UE consideran que la discriminación a causa de la orientación sexual y la identidad de género está muy extendida. Los porcentajes de falta de aceptación social de este grupo son alarmantes. Sin embargo, al mismo tiempo, el 71 % de los encuestados apoya la igualdad de dere-

chos para las personas LGBT. Estas cifras deberían suponer una llamada de atención a los gobiernos. Nadie saldrá perdiendo si las personas LGBTI tienen los derechos que todos los demás ya están disfrutando. Estoy comprometido en defender y promover los valores de igualdad, tolerancia y respeto mutuos, valores en los que se fundamenta la Unión Europea."

Desarrollo de la igualdad de oportunidades por razón de género

ITALIA

He aquí un breve análisis de las leyes relativas al DESARROLLO Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZÓN DE GÉNERO

MARCO NACIONAL

En los últimos quince años la legislación italiana en igualdad de oportunidades e inclusión laboral se ha enfocado principalmente en el fortalecimiento de las intervenciones tendentes a la inclusión, reingreso y continuidad de la mujer en el trabajo, mediante distintas acciones.

Más específicamente, las acciones se han dirigido a la consecución de dos objetivos:

Apoyo a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral;

Apoyo a la difusión de acciones sistémicas (divulgación de servicios educativos infantiles, inversiones en el acceso a servicios, concienciación e información sobre el uso de la licencia pater tanto para padres como para madres) dirigidas al fortalecimiento de la conciliación laboral y familiar y la redistribución de las tareas familiares entre hombres y mujeres.

Estas intervenciones legislativas apoyan, por un lado, la posibilidad de que las mujeres inicien su carrera profesional y, por otro, la promoción de una evolución cultural en la consideración de la mujer dentro de la familia y en su papel de trabajadora.

Más específicamente, la legislación moderna sobre igualdad de oportunidades se anticipa en Italia mediante los artículos 3, 37, 51 y 117 de la Constitución. Más tarde, se han trasladado a Italia los principios de igualdad de oportunidades de la legislación europea con el Decreto legislativo n. 215/2003, el Decreto legislativo n. 216/2003 y la Ley n. 67/2006.

El Decreto legislativo n° 198 (O.J. 31/05/2006) del 11/04/2006, es conocido como "Código de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres". Esta disposición se basa en la reorganización de otras leyes de igualdad de oportunidas y establece:

- La prohibición de la discriminación entre hombres y mujeres;
- La creación, definición de funciones, duración y composición de la Comisión para la igualdad de oportunidades;
- La creación del comité nacional para el desarrollo del tratamiento igualitario y la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, definiendo también sus tareas y funciones;
- La creación del instituto que instruya los casos relativos a la identificación y erradicación de elementos discriminatorios, definiendo también sus tareas y funciones;
- Actividades del comité para el emprendizaje femenino.

El decreto identifica varias formas de discriminación y las prohíbe todas en cuanto al:

- Acceso al trabajo;
- Remuneración;
- Desempeño laboral y carrera;
- Acceso a servicios de seguridad social;
- Acceso al trabajo en administraciones públicas;
- Alistamiento en el ejército y en cuerpos especiales;

- Alistamiento en el ejército y en la policía judicial;
- Carreras militares.

Además, identifica formas específicas de financiación.

El Decreto legislativo n° 5 del 25/10/2010 (O.J. n° 29 del 5/02/2010) modificado por el Decreto legislativo n. 198/06 "Código de igualdad de oportunidades" fortalece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y prevé penas más duras en el caso de violación de dichos principios.

La Ley n. 183 del 4 de noviembre de 2010 propone “Dar poderes al gobierno respecto a empleos físicamente exigentes, reorganización de organismos, permisos por paternidad, bajas y permisos laborales, protección de la seguridad social, servicios de empleo, apoyo al empleo, aprendizaje, empleo femenino, medidas contra el mercado negro laboral, provisiones de empleo público y litigios laborales.” También intercede en las normas que regulan el empleo femenino.

Por lo que respecta al empleo, la ley delega en el gobierno para que:

- provea de incentivos y exención de impuestos para facilitar la elección de trabajo con horarios flexibles para las mujeres “dependiendo de las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar”, favoreciendo de este modo el aumento del empleo femenino;
- revise la legislación actual sobre los permisos por paternidad, incrementando su duración y los beneficios económicos derivados, para animar a las mujeres a beneficiarse de ellos más a menudo;
- refuerce los servicios de cuidado infantil y para ancianos no autónomos, de modo que las mujeres tengan posibilidades reales de elegir trabajo.

Más concretamente, insiste en la necesidad de aumentar las garantías que aseguran igualdad real en el trato laboral de mujeres y hombres. La misma ley mantiene la implantación

de encuestas y sistemas de procesamiento capaces de descubrir y medir la discriminación de género también en cuanto a remuneración.

BREVE ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL DE 2000 A 2012

INICIATIVAS PARA LA CONCILIACIÓN: Ley 53/2000 - Artículo 9

Desde el año 2000, el artículo 9 de la ley 53/2000 ha sido modificado muchas veces. El sistema que permite el desarrollo de iniciativas dirigidas a crear y mejorar las oportunidades de conciliar la vida laboral y familiar es de naturaleza experimental y ha sido adoptado con la intención de conseguir los mejores resutados posibles identificando las necesidades que se desarrollan y cambian inevitablemente de acuerdo al tiempo, espacio y contexto económico y social. El artículo 9 se ha tomado especialmente en consideración ya que promueve medidas de conciliación tanto para empleados como para trabajadores por cuenta propia que tienen hijos menores a su cargo, personas con discapacidad, personas no autónomas o gravemente enfermas y porque prevé la existencia de fondos específicos para desarrollar proyectos tendentes a poner en práctica estas iniciativas. Los fondos apoyan los proyectos complejos dirigidos a permitir a los padres y madres trabajadores (también en los casos de adopción y/o acogida) beneficiarse de la flexibilidad en los horarios y organización del trabajo. Estos incluyen horarios parciales reversibles, tiempos flexibles de entrada y salida, banco de horas, flexibilidad en los desplazamientos, jornada intensiva, prioridad para los padres y madres de niños menores de 8 años y, en el caso de adopción y/o acogida, hasta los 12 años, programas de formación para reinsertar a los trabajadores después de la baja de paternidad, proyectos que permitan la sustitución del dueño de la compañía o del trabajador autónomo que se benefician de un periodo obligatorio de baja laboral bajo la forma de permiso de paternidad, haciendo uso de otro empresario o trabajador autónomo, servicios innovadores para satisfacer necesidades específicas de los trabajadores que pueden también realizarse mediante la unión de un consorcio/red que promueve el desarrollo de las redes territoriales para ampliar los beneficiarios de un determinado servicio, reduciéndose así sus costes y acercándose lo más posible a las necesidades de los beneficiarios/usuarios finales.

- Decreto legislativo n. 196 del 23 de mayo de 2000, "Regulación de las actividades de igualdad en la conciliación y provisiones relativas a acciones positivas, basadas en el artículo 47 de la ley n. 144 del 17 de mayo de 1999,"

- Decreto legislativo n. 165 del 30 de marzo de 2001, "Normas laborales generales en las administraciones públicas" (Artículo 57)

2001 Ley de protección de la maternidad y paternidad: permisos de paternidad y maternidad

La baja de maternidad (antes y después del nacimiento) protege la salud y el bienestar de la madre y del niño. También proporciona la posibilidad de que la baja sea flexible, permitiendo desplazar el periodo de ausencia hasta un mes antes del parto bajo prescripción facultativa, lo que garantiza la posibilidad de seguir con la actividad laboral sin riesgos para la gestantes.

Con la aprobación de la ley de protección de la maternidad y paternidad (Decreto legislativo n. 151 of 2001), se han regulado todos los aspectos siguientes: permisos por maternidad y paternidad, otro tipo de permisos días libres, bajas, protección laboral de hombres y mujeres por paternidad/maternidad natural, adopción y custodia, así como apoyo económico a la maternidad y paternidad. Se trata de una intervención legislativa orientada a armonizar las normas previas, inspirada en la necesidad de reafirmación del papel de la familia en la sociedad desde nuevos enfoques. Más concretamente, el papel de los padres se refuerza en términos de reconocimiento del permiso parental para cuidar de los niños. También se proporcionan medidas para la protección de las madres trabajadoras. Más aún, la legislación proporciona herramientas de apoyo a las familias que adopten o tomen niños en custodia.

2001: Derechos de los padres y madres de niños con discapacidad

A fin de satisfacer las necesidades de los padres y madres trabajadores que cuidan de hijos con discapacidad, la legislación italiana (Decreto legislativo n. 151/2001 y siguientes modificaciones introducidas por el Decreto legislativo n. 119/2011) procura de varias formas la protección que permite asistir y cuidar también de sus familiares con discapaci-

dad. Estas abarcan medidas de conciliación que varían de acuerdo con la edad del niño, tales como: permisos por horas, prórroga del permiso parental, permisos bianuales retribuidos.

- Permisos por horas: Del primer al tercer año de vida del niño los padres pueden beneficiarse de permisos de 2 horas diarias (en el caso de jornadas laborales de más de 6 horas). Aquellos que cuidan de las labores familiares y del hogar, trabajadores autoempleados y autónomos están excluidos de estas medidas de protección.

- Prolongación del permiso parental: incluyendo el permiso parental “ordinario”, puede durar hasta un máximo de 36 meses. Ambos padres pueden beneficiarse de él, de forma continua o intermitente, durante los primeros 8 años de vida del niño.

- Permiso bianual retribuido: Dependiendo de la edad del niño con discapacidad, esta forma de permiso puede durar hasta 2 años y los padres pueden beneficiarse de el alternativamente. En caso de que los niños con serias discapacidades sean dos, no se aplica el requisito de alternancia y ambos padres dispondrán de 2 años de permiso por uno de los hijos y podrán ausentarse de su puesto al mismo tiempo. Por otro lado, no se permite que mientras uno de los padres se beneficia de esta forma de permiso, el otro se beneficie de otras formas de protección tales como permisos mensuales, la prórroga del permiso paternal o de los permisos por horas.

Decreto legislativo n. 145 del 30 de mayo de 2005, "Desarrollo de la directiva 2002/73/CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres con respecto al acceso al trabajo, formación y promoción vocacionales y condiciones laborales"

Decreto legislativo n. 198 del 11 de abril de 2006, "Código de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de acuerdo con el artículo 6 de la ley n. 246 del 28 de noviembre de 2005,"

Directiva del 23 de mayo de 2007 "sobre medidas para desarrollar la igualdad e iguales oportunidades para hombres y mujeres en las administraciones públicas"

Ley n. 69 del 18 de junio de 2009,"Normas para el desarrollo económico, competitividad y proceso civil ", (Artículo 38)

Decreto legislativo n.5 del 25 de enero de 2010 publicado en el boletín oficial del 5 de febrero de 2010 que traslada la Directiva 2006/54/Ce sobre el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades e igual trato a hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (remodelada). Su finalidad es evitar el trato desigual entre hombres y mujeres en materia de empleo y erradicar todas las formas de desigualdad y discriminación laborales.

El decreto prohíbe cualquier discriminación basada en el sexo, gestación, maternidad y paternidad, también en el caso de la adopción o acogida. Garantiza el acceso al trabajo, así como igual tratamiento económico por las mismas tareas y movilidad laboral vertical. Entre los factores discriminatorios, este decreto incluye el trato desfavorable sufrido por aquellos que han rechazado comportamientos no deseados o acoso sexual tanto físico, como verbal o no verbal que violan la dignidad de los trabajadores y crean un ambiente ofensivo e intimidatorio. También las así llamadas discriminaciones “indirectas” pueden ser castigadas de acuerdo con este decreto, es decir, aquellas provocadas por normas, prácticas, comportamientos aparentemente neutrales pero que ponen o pueden poner a los trabajadores de un sexo dado en posición desfavorable comparados con los trabajadores del sexo opuesto.

Además, intercede en la llamada “brecha salarial de género” penalizando cualquier discriminación directa o indirecta relativa a la retribución, castigando a los empresarios que discriminen a las mujeres trabajadoras con una multa de entre 250€ y 1.500€, estableciendo que, si el empleador no cumple la sentencia, debería pagar una multa de hasta 50.000€ o pasar hasta seis meses en prisión.

Por lo que respecta al acceso a los servicios de la seguridad social, se reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a extender su contrato laboral hasta los mismo límites de edad que rigen para los hombres. Además, se garantiza la posibilidad de que las asociaciones y sindicatos representen los derechos e intereses de los perjudicados y se concede protección legal no solo a las víctimas, sino también a aquellos que pagan por proteger a una persona que ha sufrido discriminación. Finalmente, se fortalecen los organismos para la igualdad.

Ley n. 183 del 4 de noviembre de 2010, " Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per

l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, recanti misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", (art.21)

Decreto Ministerial del 5 de octubre de 2012 "Desarrollo del artículo 24, párrafo 27, del Decreto legislativo n.201 del 6 de diciembre de 2011, que se convirtió tras algunas modificaciones en la ley n.214 , del 22 de diciembre, estableciendo el fondo de financiación para las intervenciones que favorecen el incremento cualitativo y cuantitativo del empleo de jóvenes y mujeres"

La ley n.92 del 28 de junio de 2012 "Normas sobre la reforma del mercado laboral desde una perspectiva de crecimiento", (Artículo 4, párrafos 24-26) – ha introducido un día de permiso obligatorio y dos optativos para los padres empleados o empresarios. En cuanto al permiso de maternidad obligatorio, este debería disfrutarse durante los primeros 5 meses de vida del niño y autoriza una retribución del 100% del salario. La ley ha reconocido a las madres trabajadoras, durante los 11 meses posteriores al permiso, la posibilidad de beneficiarse de cupones de guardería o servicios de cuidado infantil. Esta posibilidad también se reconoce dentro de los límites de los recursos asignados y, alternativamente, del permiso de paternidad.

El Decreto Ministerial del 22 de diciembre de 2012 ha desarrollado nuevas normas.

Por lo que respecta a los permisos de paternidad y maternidad, se promulgó a finales del año 2012 el llamado decreto “salva-infrazioni” (Decreto para evitar infracciones) (Artículo 3 L.D. n. 216/2012), cuyos contenidos se han incorporado a la ley de estabilidad 2013 (L. 228/2012, Artículo. 1, párrafos 336-339).

Las nuevas regulaciones:

- Extienden los beneficios de los permisos de maternidad y paternidad reconocidos a mujeres autoempleadas y pescadoras autoempleadas;

- Asignan las tareas para definir las modalidades para beneficiarse del permiso parental por horas en las negociaciones colectivas;

- Establece que el trabajador y el empleador deben estar de acuerdo, cuando sea necesario, para reiniciar las actividades al terminar los permisos de paternidad.

Por último, se asigna a los organismos para la igualdad la tarea de intercambiar la información disponible con los organismos europeos correspondientes.

Además, se ha procedido al traslado de las normativas europeas de igualdad de trato para hombres y mujeres y se han adoptado medidas de ayuda a la paternidad/maternidad.

Con vistas a conseguir el pleno desarrollo de la igualdad de género basada en los artículos 3 y 51 de la Constitución, se aprobaron dos importantes leyes durante la XVI legislatura:

IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS: la Ley n. 120/2011, que asigna al género menos representado al menos un tercio de los miembros del equipo directivo de las compañías enumeradas públicamente y empresas públicas, y la Ley n. 215/2012, dirigida a equilibrar la representación de género en las administraciones locales y que modifica, entre otros, el sistema electoral de las municipalidades mediante la introducción de la llamada preferencia de doble género.

El jeroglífico de la maternidad para autoempleados y mujeres trabajadoras atípicas

Se han modificado provisiones legales en materia de autoempleo femenino y trabajadoras atípicas desde que en 2001 se aprobase el Decreto legislativo n. 151 de 2001, incluso si aún hay diferencias en comparación con los hombres trabajadores.

Desde el 7 de noviembre de 2007, se han establecido nuevas normas para que las trabajadoras autónomas tengan que el mismo permiso de maternidad que el resto de trabajadoras. Además, las mujeres con contratos temporales por periodos cortos de tiempo pueden disfrutar de 3 meses de permiso durante el primer año de vida del niño. En el caso de nacimientos múltiples, el derecho se reconoce por cada hijo (Circular 137/2007 del INPS – Instituto Nacional de Seguridad Social)

Aumenta la protección para las trabajadoras autoempleadas (operarias, minoristas, granjeras, hacendadas, aparceras y profesionales de empresas agrícolas). Se benefician de la maternidad incluso sin la obligación de ausentarse del puesto de trabajo, durante los 2 primeros meses anteriores al parto y los tres posteriores. Además, se reconocen 3 meses de permiso de paternidad durante el primer año de vida del niño en caso de suspensión de las actividades profesionales. Este beneficio se reconoce en el caso de que existan requerimientos específicos con respecto al pago de cuotas de la seguridad social.

Se reconoce el permiso de maternidad para madres adoptivas y de acogida autoempleadas durante un máximo de 3 meses por cada menor adoptado o en custodia hasta la edad de 12 años durante los 3 primeros años de la llegada a la familia y nunca después de cumplir los 15.

Condición necesaria para beneficiarse de esta forma de protección es no estar trabajando y, por consiguiente, no estar en condiciones de comenzar un negocio propio (Circular Inps n. 62 del 29.04.2010).

Las menores autoempleadas no están autorizadas a realizar pausas para amamantar (operarias, minoristas, granjeras, hacendadas, aparceras y profesionales de empresas agrícolas) y aquellas que trabajan en el hogar como limpiadoras y cuidadoras.

LEYES REGIONALES SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ley regional del 21 de marzo de 2007 n.7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" (Normas sobre políticas de género y conciliación de la vida laboral y familiar)

Ley regional del 30 de abril de 1990 n.16 "Commissione regionale per le pari opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro" (Comisión regional para la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres).

Ley regional n.70 of 9 June 1980 "Istituzione della Consulta regionale femminile" (Establecimiento del consejo femenino regional)

PRINCIPALES CONTENIDOS Y ESTADO DE DESARROLLO de la Ley regional del 21 de marzo de 2007 n.7

Gobernanza de género (governance di genere)

a) establecimiento de la Oficina de Garantía de Género

La oficina se encarga de integrar la identidad de género y ofrecer una evaluación de los programas generales y actos referidos a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades e identidad de género en todas las actividades regionales.

b) establecimiento del Centro de Recursos para mujeres con el objeto de incluir políticas de género en las estrategias de desarrollo local para asegurar la cohesión social y económica y el crecimiento equilibrado en los territorios de la UE. Su tarea principal es coordinar todas las instituciones de género que trabajan a nivel regional para reforzar la red y las comunicaciones.

c) establecimiento del Grupo de Coordinación entre consejos para favorecer la integración de las políticas de género en el desarrollo de políticas regionales.

d) establecimiento de una mesa permanente para la conciliación de la vida laboral y familiar, como espacio para el intercambio entre representantes de los sindicatos, asociaciones sectoriales y de empresarios, instituciones regionales para la igualdad, asociaciones de organismos locales autónomos y del sector terciario a fin de propiciar acuerdos en la aplicación de las provisiones legales.

Para la conciliación de la vida laboral y familiar:

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazione dei tempi delle città. Art. 28

Regolamento per i piani territoriali degli orari e degli spazi e delle banche dei tempi.

PRAXIS DEL CONSORCIO ELPENDÙ EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Ley 903/1977 – también llamada «Legge Anselmi»

- Ley 125/1991 – acciones positivas para lograr la igualdad laboral de hombres y mujeres;

- Ley 53/2000 - “Provisiones en apoyo de la maternidad y la paternidad, por el derecho al cuidado, a la formación y a la conciliación;

- Reforma del mercado laboral (Ley Biagi);

- Italia 2020: programa de acciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral y Plan Familiar Nacional.

Ley 125/1991

- Eliminar las desigualdades sufridas por las mujeres en la educación escolar y formación vocacional, en el acceso al mercado laboral, carrera, vida laboral y movilidad;

- Favorecer la diversificación en la elección profesional de las mujeres especialmente por parte de la escuela y orientación vocacional y formación a lo largo de toda la vida, facilitando el acceso al autoempleo, formación empresarial y cualificación vocacional de las mujeres trabajadoras y empresarias;

- Superar las condiciones que producen efectos diferentes en función del género: Superar los prejuicios contra las mujeres trabajadoras, proporcionándoles la formación adecuada, permitiéndoles la promoción profesional y carrera y asegurando igual trato económico y salario;

- Promover la integración de las mujeres en actividades, sectores profesionales y puestos en los que están poco representadas, y particularmente en sectores tecnológicos avanzados y en diferentes niveles de responsabilidad;

• Favorecer, también mediante una organización diferente del trabajo, condiciones laborales y horarios, el equilibrio entre las cargas familiares y laborales y su mejor división entre hombres y mujeres;

• Establecer Consejos Nacionales, Regionales y Provinciales, con la función de monitorizar y perseguir las discriminaciones laborales y promover políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Ley 53/2000 - “Provisiones para ayudar a la maternidad y paternidad por el derecho al cuidado, la formación y la adecuación de horarios;

• ACCIÓN CULTURAL

Promover una mayor participación de los padres en la organización familiar mediante mecanismos dirigidos a animarles en el disfrute de los permisos de paternidad para el cuidado de los hijos;

• ACCIÓN INSTITUCIONAL

- Reasignar a las organizaciones locales la función de equilibrar los tiempos y asegurar la calidad de vida de las personas y familias. Las empresas y organizaciones sociales se movilizan por primera vez en la promoción de la experimentación de acciones positivas para la conciliación laboral;

• Confiar a las regiones la tarea de definir planes territoriales de horarios de apertura, aprobados a nivel municipal, con el objetivo de armonizar los horarios de apertura de los servicios urbanos mediante tablas locales participativas;

• ACCIONES DE APOYO ECONÓMICO que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral garantizando fondos para experimentar e introducir formas flexibles de trabajo para el reingreso de hombres y mujeres después del permiso de maternidad/paternidad, así como proyectos para reemplazar al dueño de la empresa favoreciendo así el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Plan Familiar Nacional

- Reforzar los servicios de cuidado infantil;
- Acciones de apoyo a los padres en la educación de los hijos;
- Nuevas intervenciones en el campo de políticas familiares;
- Apoyo ante las cargas familiares por cuidado y educación;
- Planificación y desarrollo de intervenciones y servicios dirigidos al apoyo a las familias en el cuidado de miembros discapacitados o ancianos dependientes
- Favorecer la experimentación de servicios para la conciliación laboral y familiar;

MARCO REGIONAL

- Ley regional 7/2007
- Resolución del Comité Regional 953/2008;
- Ley regional 19/2006;
- Regulación regional 21/2008;
- Plan extraordinario para el empleo;
- Ley regional 29/2014;

Ley regional 7/2007

- Integrar la dimensión de género en la planificación, desarrollo y evaluación de estrategias regionales de desarrollo;
- Promover la calidad de vida a través de la conciliación de la vida laboral, relaciones, cuidados familiares y cuidado personal;
- Promover y apoyar iniciativas de concienciación dirigidas a trasladar e intercambiar buenas prácticas que favorezcan el cambio de mentalidad de los ciudadanos, hacién-

dolos más conscientes de las diferencias de género y suprimiendo cualquier forma de violencia y abuso contra las mujeres;

- Promover el valor social de la maternidad a través de iniciativas que apoyen la toma de conciencia en la maternidad y el cuidado de la maternidad y la paternidad, y favorecer el reparto de las responsabilidades en el cuidado de los hijos mediante el refuerzo de alianzas entre géneros y generaciones;

- Promover la participación femenina en los procesos de toma de decisiones en el ámbito público y privado, en asambleas electivas, organismos y comités y en todos los quehaceres del consejo y comité regional;

- Promover el compromiso de las mujeres en las administraciones públicas y empresas privadas;

- Promover el emprendizaje femenino, el apoyo a las nuevas empresas y la formación para las mujeres emprendedoras;

Pactos sociales de género (Artículo 5 R. L. 7/2007)

Acuerdos territoriales entre instituciones, empresas privadas, sindicatos, organizaciones empresariales y el sistema escolar a fin de promover la experimentación de modalidades de organización laboral dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar y conseguir una distribución equitativa de los deberes familiares entre hombres y mujeres.

Suponen una innovación en la forma de planificar los servicios e intervenciones tendentes a la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la definición de programas de acción plurales y compartidos que promueven la participación de actores locales, favorecen la cooperación entre actores públicos y privados en la planificación e inversión con el objeto de influir, mediante políticas públicas, en el contexto social e institucional de la zona, poniendo en valor y activando sus recursos potenciales.

BIBLIOGRAFÍA Y SITOGRAFÍA

http://www.pinknews.co.uk/2015/09/30/did-this-school-really-refuse-to-educate-a-boy-for-being-gay/

ESPAÑA:

- *Comité de Ministros del Consejo de Europa. (1992). Programa modelo de rehabilitación e integración para las autoridades nacionales denominado una política coherente para la rehabilitación de las personas con minusvalía. BOE, 140, 19798-19802.*

- *EHLABE. (2014). Nuevo modelos AEDIS.*

- *FSC Inserta. (2012). Transición de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo. Madrid: ONCE.*

- *Gobierno de España. (2012). Presente y futuro de los centros especiales de empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

- *Gobierno de España. (2013). Ley de Integración Social del Minusválido. BOE, 103, 11106-11112.*

- *Gobierno de España. (2014). Spanish legislation concerning students with special needs. BOE, 52, 19358-19360.*

- *Gobierno Vasco. (1998). Basque legislation concerning students with special needs. BOPV, 164, 15961-15975.*

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

1.1. Situación actual

La inclusión socio-laboral permite a las personas con discapacidad mejorar su calidad de vida, mediante el desarrollo de sus capacidades para poder realizarse e incorporarse al mundo laboral, sin discriminación y en igualdad de condiciones. La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. En España existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. A continuación se resumen las leyes sobre el derecho de las personas con discapacidad y su inclusión social, junto a las medidas e instrumentos existentes hasta el momento que pretende servir de guía tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores.

La ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época. En ella participaba ya de la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitieran llevar una vida normal en su entorno. Estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos, y una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.

Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Más tarde se aprobó la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, en la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Asimismo, y aunque no es objeto de la tarea de refundición de esta norma, es necesario destacar en la configuración del marco legislativo de los derechos de las personas con discapacidad, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que reconoce el derecho de libre opción de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas, y a los distintos medios de apoyo a la comunicación oral, lo que constituye un factor esencial para su inclusión social.

Finalmente, es imprescindible hacer referencia a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

1.2. Sistema ordinario de trabajo

Con el objetivo de promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en nuestro país se ha introducido un sistema de cuotas que obliga a los patronos a reservar un porcentaje de puestos de trabajo en sus empresas para trabajadores con discapacidad. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. Las medidas alternativas existen

son, por un lado, las donaciones a entidades sin ánimo de lucro y por otro lado la subcontratación a un centro especial de empleo.

Si no cumplen con esta obligación, las empresas se exponen a sanciones o tienen que contribuir pagando una cantidad de dinero a un fondo que se destinará a financiar acciones de rehabilitación profesional y promoción de empleo. A pesar de ello, se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo, ante la pasividad de los gobiernos y autoridades y la falta de inspección.

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, gracias al movimiento asociativo, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido y el autónomo, para de este modo poder ejercer su derecho al trabajo:

Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

Empleo autónomo

1.3. Sistema Protegido de trabajo

Con la finalidad de proporcional empleo a las personas con discapacidades más severas y evitar su exclusión laboral se han creado los centros especiales de empleo, las empresas protegidas o centros ocupacionales y las empresas de inserción que constituyen un instrumento eficaz en nuestro país.

Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su ca-

pacitación y preparación para el acceso al empleo. Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional.

Las administraciones públicas, de acuerdo a sus competencias, dictarán las normas específicas correspondientes, estableciendo las condiciones de todo tipo que deberán reunir los centros ocupacionales para que sea autorizado su creación y funcionamiento.

Su creación y sostenimiento serán competencia tanto de dichas administraciones públicas como de las instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro, atendiendo estas últimas, en todo caso, a las normas que para su creación y funcionamiento se dicten de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Por último, las empresas de Inserción son aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tienen como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad".

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

1.4. Ayudas estatales en término de cuidado de la salud, educación…

El sistema especial de prestaciones establecido en la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI), desarrollado en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, establece un conjunto de prestaciones económicas y técnicas, destinadas a la protección de las personas con discapacidad que por no desarrollar actividad laboral no están comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social. En él, se dispone dos leyes sobre los procedimientos de Prestaciones Sociales y Económicas para personas con discapacidad en término de cuidado de la salud, educación, recursos para mejorar su condición de vida, adaptar su entorno familiar para que sea más accesible etc.

Las actuaciones de las administraciones públicas y de los sujetos privados prestarán atención específica a las necesidades de las personas con discapacidad, conforme a la legislación sanitaria general y sectorial vigente.

Las administraciones públicas desarrollarán las actuaciones necesarias para la coordinación de la atención de carácter social y de carácter sanitario, de forma efectiva y eficiente, dirigida a las personas que por problemas de salud asociados a su discapacidad tienen necesidad simultánea o sucesiva de ambos sistemas de atención, y promoverán las medidas necesarias para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a los servicios y prestaciones relacionadas con su salud en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos.

1.5. Derechos de las personas con discapacidad

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

TÍTULO I: Derechos y obligaciones

Artículo 7. Derecho a la igualdad: Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO I: Sistema de prestaciones sociales y económicas

Artículo 8. Sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad: La acción protectora del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, comprenderá:

a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.

b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

c) Recuperación profesional.

d) Rehabilitación y habilitación profesionales.

Artículo 9. Prestación farmacéutica del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad: Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones asistenciales y económicas previsto en este capítulo estarán exentos de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas.

CAPÍTULO II: Derecho a la protección de la salud

Artículo 10. Derecho a la protección de la salud: Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección de la salud, incluyendo la prevención de la enfermedad y la protección, promoción y recuperación de la salud, sin discriminación por motivo o por razón de discapacidad, prestando especial atención a la salud mental y a la salud sexual y reproductiva.

Artículo 11. Prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades: La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades constituye un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales. La prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades atenderá a la diversidad de las personas con discapacidad, dando un tratamiento diferenciado según las necesidades específicas de cada persona.

Artículo 12. Equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad: Los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad de cada ámbito sectorial deberán contar con la formación especializada correspondiente y serán competentes, en su ámbito territorial, para prestar una atención interdisciplinaria a cada persona con discapacidad que lo necesite, para garantizar su inclusión y participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

CAPÍTULO III: De la atención integral

Artículo 13. Atención integral: Se entiende por atención integral los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima inde-

pendencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, así como la obtención de un empleo adecuado.

Artículo 14. Habilitación o rehabilitación médico-funcional: toda persona que presente alguna deficiencia en sus estructuras o funciones corporales o psicosociales, de la que se derive o pueda derivarse una limitación en la actividad calificada como discapacidad según lo dispuesto en esta ley, tendrá derecho a beneficiarse de los procesos de habilitación o rehabilitación médico - funcional necesarios para mejorar y alcanzar la máxima autonomía personal posible y poder lograr con los apoyos necesarios su desarrollo personal y participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 15. Atención, tratamiento y orientación psicológica: estarán presentes durante las distintas fases del proceso interdisciplinar habilitador o rehabilitador e irán encaminadas a lograr de la persona con discapacidad la máxima autonomía y el pleno desarrollo de su personalidad, así como el apoyo a su entorno familiar más inmediato.

Artículo 16. Educación: La educación inclusiva formará parte del proceso de atención integral de las personas con discapacidad y será impartida mediante los apoyos y ajustes que se reconocen en el capítulo IV de este título y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 17. Apoyo para la actividad profesional: Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

CAPÍTULO IV: Derecho a la educación

Artículo 18. Contenido del derecho: Las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 19. Gratuidad de la enseñanza: Las personas con discapacidad, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en los centros ordinarios y en los centros especiales, de acuerdo con lo que disponen la Constitución y las leyes que la desarrollan.

Artículo 20. Garantías adicionales.

Artículo 21. Valoración de las necesidades educativas: Son funciones específicas de los servicios de orientación educativa apoyar a los centros docentes en el proceso hacia la inclusión y, especialmente, en las funciones de orientación, evaluación e intervención educativa, contribuyendo a la dinamización pedagógica, a la calidad y la innovación educativa.

CAPÍTULO V: Derecho a la vida independiente

Artículo 22. Accesibilidad: Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

Artículo 23. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación: El Gobierno, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas y a las entidades locales, regulará las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen los mismos niveles de igualdad de oportunidades a todas las personas con discapacidad.

Artículo 24. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

Artículo 25. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los espacios públicos urbanizados y edificación.

Artículo 26. Normativa técnica de edificación: Las normas técnicas sobre edificación incluirán previsiones relativas a las condiciones mínimas que deberán reunir los edificios de cualquier tipo para permitir la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 27. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los medios de transporte.

Artículo 28. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de las relaciones con las administraciones públicas.

Artículo 29. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público: Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por motivo de o por razón de discapacidad.

Artículo 30. Medidas para facilitar el estacionamiento de vehículos: Los ayuntamientos adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el estacionamiento de los vehículos automóviles pertenecientes a personas con problemas graves de movilidad, por razón de su discapacidad.

Artículo 31. Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte: Las personas con discapacidad con dificultades para utilizar transportes colectivos, que reúnan los requisitos establecidos reglamentariamente, tendrán derecho a la percepción de un subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, cuya cuantía se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 32. Reserva de viviendas para personas con discapacidad y condiciones de accesibilidad: En los proyectos de viviendas protegidas, se programará un mínimo de un cuatro por ciento con las características constructivas y de diseño adecuadas que garanticen el acceso y desenvolvimiento cómodo y seguro de las personas con discapacidad.

Artículo 33. Concepto de rehabilitación de la vivienda: a efectos de la obtención de subvenciones y préstamos con subvención de intereses, las reformas que las personas con discapacidad o las unidades familiares o de convivencia con algún miembro con discapacidad tengan que realizar en su vivienda habitual y permanente para que ésta resulte accesible.

Artículo 34. Otras medidas públicas de accesibilidad.

CAPÍTULO VI: Derecho al trabajo

Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo: Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 36. Igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad: Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

Artículo 38. Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral: Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.

Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad: Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

Artículo 41. Servicios de empleo con apoyo: Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Artículo 43. Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Artículo 44. Compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, de-

stinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

Artículo 45. Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 46. Enclaves laborales: Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Artículo 47. Empleo autónomo: Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

CAPÍTULO VII: Derecho a la protección social

Artículo 48. Derecho a la protección social: Las personas con discapacidad y sus familias tienen derecho a unos servicios y prestaciones sociales que atiendan con garantías de suficiencia y sostenibilidad sus necesidades, dirigidos al desarrollo de su personalidad y su inclusión en la comunidad, incrementando su calidad de vida y bienestar social.

Artículo 49. Criterios de aplicación de la protección social: Los servicios sociales para personas con discapacidad y sus familias podrán ser prestados tanto por las administraciones públicas como por entidades sin ánimo de lucro a través de los cauces y mediante los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios.

Artículo 50. Contenido del derecho a la protección social: Las personas con discapacidad y sus familias tienen derecho a los servicios sociales de apoyo familiar, de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, de promoción de la autonomía personal, de información y orientación, de atención domiciliaria, de residencias, de apoyo en su entorno, servicios residenciales, de actividades culturales, deportivas, ocupación del ocio y del tiempo libre. Además, la legislación autonómica podrá prever servicios y prestaciones

económicas para las personas con discapacidad y sus familias que se encuentren en situación de necesidad y que carezcan de los recursos indispensables para hacer frente a la misma.

Artículo 51. Clases de servicios sociales: Sin perjuicio de la aplicación de las medidas previstas con carácter general en esta ley, cuando la especificidad y la necesidad de apoyos lo hicieran necesario, la persona con discapacidad tendrá derecho a residir o ser atendida en un establecimiento especializado.

Artículo 52. Centros ocupacionales: Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional.

CAPÍTULO VIII: Derecho de participación en los asuntos públicos

Artículo 53. Derecho de participación en la vida política: Las personas con discapacidad podrán ejercer el derecho de participación en la vida política y en los procesos electorales en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos conforme a la normativa en vigor. Para ello, las administraciones públicas pondrán a su disposición los medios y recursos que precisen.

Artículo 54. Derecho de participación en la vida pública: Las personas con discapacidad podrán participar plena y efectivamente en la toma de decisiones públicas que les afecten, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. Para ello, las administraciones públicas pondrán a su disposición los medios y recursos que precisen.

Artículo 55. Consejo Nacional de la Discapacidad: El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial, de carácter consultivo, en el que se institucionaliza la colaboración del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y sus familias

y la Administración General del Estado, para la definición y coordinación de las políticas públicas que garanticen los derechos de las personas con discapacidad. Su composición y funciones se establecerán reglamentariamente.

En particular, corresponderá al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

Artículo 56. Oficina de Atención a la Discapacidad.

La Oficina de Atención a la Discapacidad es el órgano del Consejo Nacional de la Discapacidad, de carácter permanente y especializado, encargado de promover la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Con la Oficina de Atención a la Discapacidad colaborarán las organizaciones, entidades y asociaciones de utilidad pública más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

PRODUCTO INTELECTUAL 04 JUEGO DE HERRAMIENTAS

Este documento solo refleja la opinión de sus autores. La Agencia Nacional y la Comisión no son responsables del uso que se haga de él ni de la información que contiene.

© Erasmus+ Program - KA2 - Strategic Partnerships - LeGoP Learning Good Practices in European Countries
Code: 2014-1-IT02-KA200-004061