

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 32/2020

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

Promoción del empleo de personas con discapacidad

*Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países
de Europa y de América Latina*

RUDY MARTÍNEZ ANDRODIAS



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 32/2020

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

Promoción del empleo de personas con discapacidad

*Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países
de Europa y de América Latina*

RUDY MARTÍNEZ ANDRODIAS



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:

Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosoci.al.eu

Con la coordinación de:



Organizzazione internazionale italo-latina americana

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, marzo de 2020



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Índice

Índice de ilustraciones	5
Introducción	7
Unión Europea.	9
Datos y contexto	9
Estadísticas	9
Competencias de la UE en la materia y documentos normativos.	13
Documentos normativos	13
Estrategia sobre discapacidad	15
Otras herramientas de la UE con impacto en el ámbito de la discapacidad	16
Fondo Social Europeo.	16
Estrategia Europea de Empleo	17
Otras herramientas.	18
La Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad	18
High Level Group on Disability	18
European Association of Service Providers for Persons with Disabilities.	18
European Disability Forum (EDF)	19
Integración de los desempleados de larga duración	19
Reino Unido.	21
Caracterización y contexto	21
Marco institucional	22
Documentos normativos.	22
Iniciativas destacadas.	24
Suecia.	27
Caracterización y contexto	27
Marco institucional	28
Documentos normativos.	32
Iniciativas destacadas.	33
España	35
Caracterización y contexto	35
Marco institucional	35
Documentos normativos.	36
Iniciativas destacadas.	38

Francia	41
Caracterización y contexto	41
Marco institucional	42
Documentos normativos.	43
Iniciativas destacadas.	44
Italia.	49
Caracterización y contexto	49
Marco institucional	49
Documentos normativos.	51
Iniciativas destacadas.	52
Alemania	55
Caracterización y contexto	55
Marco institucional	55
Documentos normativos.	56
Iniciativas destacadas.	57
Uruguay.	59
Caracterización y contexto	59
Marco institucional	59
Documentos normativos.	60
Iniciativas destacadas.	60
Chile	63
Caracterización y contexto	63
Marco institucional	63
Documentos normativos.	64
Iniciativas destacadas.	64
México	67
Caracterización y contexto	67
Marco institucional	67
Documentos normativos.	67
Iniciativas destacadas.	68
Argentina	71
Caracterización y contexto	71
Marco institucional	71
Documentos normativos.	72
Iniciativas destacadas.	72
Conclusiones.	75
Principales fuentes de información consultadas.	77
Anexos	79
Anexo 1. Tabla con documentos del marco legal europeo relevantes	79
Anexo 2. Ejemplos de proyectos financiados por el FSE en materia de empleo y discapacidad.	81

Índice de ilustraciones

Cuadro 1. Población con y sin discapacidad en Europa	9
Cuadro 1. Población con y sin discapacidad en Europa (cont.)	10
Cuadro 2. Tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad en Europa.	11
Cuadro 3. Tasa de desempleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad en Europa.	12
Cuadro 4. Ámbitos prioritarios de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020	16
Cuadro 5. Fases del Semestre Europeo.	17
Figura 1. Tasa de desempleo en Suecia (datos de agosto de 2018).	27
Figura 2. Reclamaciones recibidas por el Diskriminerings Ombudsmannen	30
Figura 3. Reclamaciones recibidas por el Diskriminerings Ombudsmannen por área (2017).	30
Figura 4. Responsabilidad del empleador para tomar medidas activas	31

Introducción

El presente documento recopila la experiencia de algunos países europeos y latinoamericanos en relación con las medidas institucionales, legislativas y prácticas emprendidas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dicha recopilación se ha previsto en el marco de una acción de apoyo del Programa de la Unión Europea para la Cohesión Social en América Latina EUROsociAL+ al Ministério dos Direitos Humanos de Brasil en 2018 para elaborar un proyecto de ley para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En dicha acción de apoyo se ha contado con la colaboración de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), entidad que tiene una larga trayectoria en la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en España como en otros países de Europa y de América Latina. A la ONCE se debe también esta recopilación de *best practices* que ha sido útil como referencia y fuente de información para el proceso que se ha llevado a cabo en Brasil, así como para otros países que quieren avanzar hacia una mejor inclusión de las personas con discapacidad.

En el diálogo e intercambio de experiencias entre Europa y América Latina sobre políticas que promueve el programa EUROsociAL+ es un punto de partida importante contar con un documento como este que recopila las mejores prácticas en las dos regiones.

Los países que se presentan en este documento han sido seleccionados con el objetivo de recoger las iniciativas a partir de diferentes tipos de contextos socioeconómicos, demográficos y culturales, permitiendo así contar con informaciones, experiencias y buenas prácticas que pudiesen informar del proceso de elaboración del mencionado proyecto de ley. Es importante señalar que todos los países que se contemplan en este documento han ratificado la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y se adhieren, asimismo, a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En ambos documentos los países se comprometen a adoptar medidas que, entre otros objetivos, deberán garantizar la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

Acceder a un empleo decente que permita el desarrollo de capacidades, la realización personal y una justa remuneración es el primer paso para una plena inclusión en la sociedad. Además, esta inclusión deberá promoverse bajo los principios de igualdad y no discriminación, en entornos abiertos, inclusivos y accesibles, tanto en el sector público como en el sector privado. En este documento se presenta, por tanto, de qué manera cada país ha decidido abordar estos compromisos desde la perspectiva legislativa, así como las prácticas o iniciativas que se desarrollan a partir del marco legal, ya sea desde el propio Estado como desde las organizaciones prestadoras de servicios para personas con discapacidad, desde las organizaciones representativas de las personas con discapacidad o desde otros actores privados.

Finalmente, es preciso señalar que, además de los casos de los países europeos, se presenta el contexto institucional y normativo de la Unión Europea que incide directamente y orienta las políticas de los países miembros en esta materia.

Área de Políticas Sociales
Programa EUROsociAL+

Unión Europea

Datos y contexto

Desde la UE se aborda la cuestión de la discapacidad desde una perspectiva de derecho. Desde un enfoque que integra la discapacidad en el contexto de los derechos humanos, se fomenta la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. La UE es signataria de la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)** que recoge este principio base.

Estadísticas

Cuadro 1. Población con y sin discapacidad en Europa

Población con y sin discapacidad entre 15 y 64 años que vive en hogares privados (última actualización: 12-03-2015)	Dificultad en actividades básicas	No hay dificultad en las actividades básicas	Limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en una actividad básica	No hay limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas	Total
Unión Europea (composición actual)	44.459.479	269.937.687	34.777.862	271.432.856	317.520.049
Bélgica	964.542	5.986.107	91.857	6.031.766	6.950.649
Bulgaria	496.683	4.366.958	389.454	4.474.188	4.863.642
Chequia	60.396	6.625.344	698.443	653.005	7.234.329
Dinamarca	547.277	3.066.895	609.536	2.992.865	3.614.172
Alemania (hasta 1990 antiguo territorio de la FRG)	6.877.295	37.532.153	4.718.003	34.403.521	46.210.678
Estonia	167.012	735.789	128.904	772.287	902.952
Irlanda	160.318	2.881.422	216.922	2.819.173	3.047.968
Grecia	459.109	6.048.374	43.586	6.058.529	6.507.483
España	2.342.899	26.293.554	26.934	25.776.473	29.104.321
Francia	8.347.591	30.888.855	4.190.089	32.728.312	39.564.229
Croacia	41.838	2.312.654	310.837	2.420.197	2.731.034

Cuadro 1. Población con y sin discapacidad en Europa (cont.)

Población con y sin discapacidad (última actualización: 12-03-2015)	Dificultad en actividades básicas	No hay dificultad en actividades básicas	Limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas	No hay limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas	Total
Italia	3.163.742	33.220.269	2.545.388	33.661.768	36.737.734
Chipre	5.396	51.571	59.772	509.898	569.671
Letonia	247.748	1.133.331	160.319	1.220.435	1.381.697
Lituania	267.857	1.772.544	243.144	1.797.257	2.040.401
Luxemburgo	73.118	271.135	48.369	291.082	345.265
Hungría	882.542	578.264	756.966	5.909.215	6.692.507
Malta	20.921	268.222	29.675	259.468	289.143
Países Bajos	1.497.449	9.455.823	1.443.302	9.507.721	10.990.609
Austria	1.328.344	4.321.951	877.704	4.772.591	5.650.295
Polonia	366.491	22.159.158	2.949.996	22.874.072	25.824.068
Portugal	1.223.843	5.862.635	1.310.439	5.773.214	7.096.814
Rumania	1.597.846	13.024.234	169.261	12.929.469	14.622.079
Eslovenia	265.193	1.157.329	316.046	1.106.476	1.422.522
Eslovaquia	398.936	3.457.414	448.109	3.407.746	3.864.941
Finlandia	761.271	2.636.284	619.707	2.780.135	3.409.622
Suecia	983.136	5.113.993	864.623	5.184.118	6.110.744
Reino Unido	6.643.597	33.046.912	5.101.673	34.440.827	39.740.483
Islandia	38.377	158.866	49.471	146.137	199.387
Suiza	924.428	4.372.751	838.272	4.409.977	5.317.849
Turquía	8.481.367	39.819.505	8.155.479	40.145.392	48.300.871

Fuente: Eurostat, 2019.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cuadro 2. Tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad en Europa

Tasa de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad (2011, última actualización: 09-07-2014) De 15 a 64 años (en %)	Dificultad en actividades básicas	No hay dificultad en actividades básicas	Limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas	No hay limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas
Unión Europea (composición actual)	47,3	66,9	38,1	67,7
Bélgica	40,7	66,4	33,4	67,3
Bulgaria	30,7	61,8	17,8	62,1
Chequia	38,6	68,5	34,5	69,3
Dinamarca	46,7	78,1	41,4	80,0
Alemania (hasta 1990 antiguo territorio de la FRG)	51,5	72,1	35,8	72,4
Estonia	49,5	68,6	33,6	70,4
Irlanda	29,8	60,9	21,6	62,2
Grecia	35,5	58,5	29,8	58,9
España	44,3	60,5	33,8	62,0
Francia	56,2	66,1	59,6	68,0
Croacia	33,0	55,8	31,6	55,0
Italia	45,6	58,9	37,0	59,4
Chipre	46,4	70,9	41,4	71,7
Letonia	50,8	62,6	40,7	63,1
Lituania	40,4	63,2	32,5	63,9
Luxemburgo	62,5	64,9	48,3	67,2
Hungría	23,7	61,1	18,1	60,9
Malta	34,4	59,2	29,9	60,5
Países Bajos	42,7	80,1	39,4	80,4
Austria	60,3	75,6	48,2	76,4
Polonia	33,9	63,9	26,2	63,9
Portugal	51,0	67,8	44,0	69,6
Rumanía	31,8	63,5	23,9	64,8
Eslovenia	47,0	68,4	43,9	70,3
Eslovaquia	31,9	62,6	29,2	63,4
Finlandia	60,8	73,2	50,6	74,8
Suecia	66,2	75,7	61,5	76,6
Reino Unido	47,6	75,4	36,0	76,0
Islandia	66,9	84,0	66,8	85,2
Suiza	69,0	81,6	65,0	82,5
Turquía	41,1	51,0	40,1	51,1

Cuadro 3. Tasa de desempleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad en Europa

Tasa de desempleo de las personas con discapacidad y de las personas sin discapacidad (2011, última actualización: 09-07-2014) (en %)	Dificultad en actividades básicas	No hay dificultad en actividades básicas	Limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas	No hay limitación en el trabajo causada por una condición de salud o dificultad en actividades básicas
Unión Europea (composición actual)	12,1	9,6	17,4	9,4
Bélgica	10,1	6,1	13,8	5,8
Bulgaria	14,3	11,2	21,7	11,1
Chequia	15,7	6,3	21,0	5,9
Dinamarca	10,8	7,1	13,2	6,8
Alemania (hasta 1990 antiguo territorio de la FRG)	12,2	6,4	21,7	6,1
Estonia	18,4	11,5	27,2	11,1
Irlanda	17,9	14,8	22,9	14,6
Grecia	14,6	16,7	15,5	16,6
España	23,3	21,9	28,2	21,6
Francia	12,3	8,7	20,1	7,9
Croacia	16,3	13,6	17,6	13,6
Italia	8,1	8,0	11,4	7,8
Chipre	10,2	7,2	11,3	7,1
Letonia	17,5	17,4	21,5	17,1
Lituania	23,6	15,1	26,9	15,0
Luxemburgo	4,9	5,3	8,0	4,8
Hungría	19,4	10,3	25,0	10,2
Malta		7,3		7,1
Países Bajos	8,6	4,1	9,5	4,0
Austria	6,0	3,8	7,9	3,8
Polonia	11,5	9,4	14,9	9,3
Portugal	14,4	12,5	16,4	12,2
Rumanía	8,1	7,5	9,1	7,4
Eslovenia	9,9	7,5	11,7	7,1
Eslovaquia	19,0	12,9	21,6	12,7
Finlandia	9,1	7,5	10,9	7,4
Suecia	9,6	7,3	11,4	7,0
Reino Unido	10,6	7,9	15,0	7,6
Islandia	9,8	8,2	12,2	7,4
Suiza	6,1	3,8	6,0	3,7
Turquía	7,5	8,9	7,4	8,9

Competencias de la UE en la materia y documentos normativos

Las competencias de la Unión Europea están establecidas en los Tratados de la UE: artículos 2 a 6 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). En materia de políticas económicas, empleo y políticas sociales tiene competencia para tomar medidas que garanticen la coordinación de las políticas de los Estados miembros según el artículo 5 del TFUE.

La CDPD es la única convención de derechos humanos ratificada por la Unión Europea. Es un mensaje fuerte para su proactividad para luchar por la inclusión de las personas con discapacidad.

Documentos normativos

La **Directiva de Igualdad en el Empleo** fue adoptada en 2000 y prohíbe la discriminación por motivos de religión y creencias, edad, discapacidad y orientación sexual en los campos del empleo y la ocupación, la formación profesional y la pertenencia a organizaciones de empleadores o de empleados. En materia de discapacidad, el artículo 5 de la directiva establece que los empleadores están obligados a tomar las medidas adecuadas para permitir que una persona con discapacidad tenga acceso para participar, avanzar en el empleo o recibir capacitación, a menos que dichas medidas impongan una carga desproporcionada para el empleador.

Según el artículo 1 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (“la Carta”)**: “[...] la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”.

Por su lado, el artículo 26 establece: “[...] la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.

El artículo 21 prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad.

El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** estipula que la UE, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad (artículo 10) y podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad (artículo 19).

El **General Block Exemption Regulation** es un reglamento que define las condiciones de las ayudas otorgadas para facilitar el empleo de las personas con discapacidad. En su nueva versión, el documento dedica una importante parte a esta materia y, de nuevo, muestra el interés y la voluntad de la UE en mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El **Reglamento (UE) 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014**, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado recoge en particular los siguientes puntos:

Artículo 31. Ayudas a la formación.

1. Las ayudas a la formación serán compatibles con el mercado interior a tenor del artículo 107, apartado 3, del Tratado, y quedarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108, apartado 3, del Tratado, siempre que se cumplan las condiciones previstas en el presente artículo y en el capítulo I.

2. No se concederán ayudas para formación que las empresas impartan para cumplir normas nacionales obligatorias en materia de formación.
3. Serán subvencionables los costes siguientes: a) los costes de personal de los formadores, correspondientes a las horas en que estos participen en la formación; b) los costes de explotación en que incurran los formadores y los beneficiarios de la formación, directamente relacionados con el proyecto de formación, como gastos de viaje, materiales y suministros vinculados directamente al proyecto, y la amortización de instrumentos y equipos, en la medida en que se utilicen exclusivamente para el proyecto de formación. Se excluyen los costes de alojamiento, excepto los costes mínimos de alojamiento necesarios para los beneficiarios de la formación que sean trabajadores con discapacidad; c) los costes de servicios de asesoramiento relacionados con el proyecto de formación; d) los costes de personal de los beneficiarios de la formación y los costes indirectos generales (gastos administrativos, alquileres, gastos generales) por las horas en las que los beneficiarios participen en la formación.
4. La intensidad de ayuda no deberá exceder del 50% de los costes subvencionables. Podrá incrementarse hasta un máximo del 70% de los costes subvencionables, tal como se indica a continuación: a) en 10 puntos porcentuales si la formación se imparte a trabajadores con discapacidad o a trabajadores desfavorecidos; b) en 10 puntos porcentuales si la ayuda se concede a medianas empresas; y c) en 20 puntos porcentuales si se concede a pequeñas empresas.
5. Cuando las ayudas se concedan en el sector del transporte marítimo podrán alcanzar una intensidad del 100% de los costes subvencionables, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que los beneficiarios de la formación no sean miembros activos de la tripulación, sino supernumerarios a bordo; y b) que la formación se imparta a bordo de buques inscritos en los registros de la Unión Europea.

Artículo 34. Ayudas para compensar los costes adicionales del empleo de trabajadores con discapacidad.

1. Las ayudas para compensar los costes adicionales del empleo de trabajadores con discapacidad serán compatibles con el mercado común a tenor del artículo 107, apartado 3, del Tratado, y quedarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108, apartado 3, del Tratado, siempre que se cumplan las condiciones previstas en el presente artículo y en el capítulo I.
2. Serán subvencionables los costes siguientes: a) los costes de adaptación de las instalaciones; b) los costes de empleo de personal exclusivamente durante el tiempo que dedique a asistir a trabajadores con discapacidad y de formación de dicho personal para ayudar a los trabajadores con discapacidad; c) los costes de adaptación o adquisición de equipos, o de adquisición y validación de programas informáticos, destinados a trabajadores con discapacidad, incluidas las instalaciones tecnológicas adaptadas o de ayuda, suplementarios a los costes que habría soportado el beneficiario si hubiera contratado a trabajadores sin discapacidad; d) los costes directamente relacionados con el transporte de los trabajadores con discapacidad al lugar de trabajo y para actividades relacionadas con el trabajo; e) los costes salariales de las horas empleadas por un trabajador con discapacidad en rehabilitación; f) cuando el beneficiario proporcione empleo protegido, los costes de construcción, instalación o modernización de las unidades de producción de la empresa en cuestión, así como cualesquiera costes de administración y transporte, siempre que se deriven directamente del empleo de trabajadores con discapacidad.
3. La intensidad de ayuda no deberá exceder del 100% de los costes subvencionables.

La **contratación pública** tiene un impacto directo en la vida de todos los ciudadanos europeos, incluidas las personas con discapacidad. Dentro de su mandato, la Unión Europea es responsable

de definir las reglas de adjudicación de los contratos públicos que deben ser aplicados en todos los Estados miembros de la UE por las autoridades públicas. Entre los criterios de adjudicación, y para valorar la calidad de las ofertas, se incluyen referencias específicas a la accesibilidad para personas con discapacidad y al diseño para todos los usuarios. En definitiva, la contratación pública es una herramienta que ayuda en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la UE gracias a la reserva de contratos y a la obligación de accesibilidad que sirve de palanca de manera general para la incorporación de este colectivo en el seno de la Unión.

La **Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014**, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE recoge particularmente los siguientes puntos:

Artículo 20. Contratos reservados.

1. Los Estados miembros podrán reservar el derecho a participar en los procedimientos de contratación a talleres protegidos y operadores económicos cuyo objetivo principal sea la inclusión social y profesional de personas con discapacidad o desfavorecidas, o prever la ejecución de los contratos en el contexto de programas de empleo protegido, a condición de que al menos el 30% de los empleados de los talleres, los operadores económicos o los programas sean trabajadores con discapacidad o desfavorecidos.

Artículo 42. Especificaciones técnicas.

[...] Para toda contratación que esté destinada a ser utilizada por personas físicas, ya sea el público en general o el personal del poder adjudicador, las especificaciones técnicas se redactarán, salvo en casos debidamente justificados, de manera que se tengan en cuenta los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios.

Cuando se adopten requisitos imperativos de accesibilidad mediante un acto jurídico de la Unión, las especificaciones técnicas deberán definirse, en lo que respecta a los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios, por referencia a ellas [...].

Estrategia sobre discapacidad

En 2010, la Comisión Europea adoptó la [Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020](#) que se basa en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), donde también se recoge la experiencia del [Plan de Acción en Materia de Discapacidad \(2004-2010\)](#).

La [Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras](#) tiene como fin capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y en la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único. La estrategia identifica medidas a escala de la UE que complementan actuaciones nacionales y define mecanismos necesarios para aplicar la Convención en la Unión Europea.

Con el fin de alcanzar los objetivos, se establecen **acciones repartidas en ocho ámbitos prioritarios**:

Cuadro 4. Ámbitos prioritarios de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020

1	Accesibilidad: hacer que los bienes y servicios sean accesibles a las personas con discapacidad y fomentar el mercado de dispositivos de asistencia
2	Participación: garantizar que las personas con discapacidad disfruten de todos los beneficios de la ciudadanía europea, eliminar los obstáculos a la igualdad de participación en la vida pública y en las actividades de ocio y fomentar unos servicios comunes de calidad
3	Igualdad: luchar contra la discriminación por razón de discapacidad y fomentar la igualdad de oportunidades
4	Empleo: aumentar de forma significativa la cuota de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Las personas con discapacidad representan la sexta parte de la población en edad laboral de la UE, pero su nivel de empleo es comparativamente bajo
5	Educación y formación: promover una educación y un aprendizaje permanente inclusivos para todos los alumnos con discapacidad. El acceso a la educación de calidad y a la formación continua en igualdad de condiciones permite que las personas con discapacidad se integren completamente en la sociedad y mejoren su calidad de vida. La Comisión Europea ha puesto en marcha diversas iniciativas educativas para personas con discapacidad, como la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales y un grupo específico de estudio de la discapacidad y la formación continua
6	Protección social: fomentar unas condiciones de trabajo dignas y luchar contra la pobreza y le exclusión social
7	Salud: fomentar la igualdad de acceso a la sanidad y los servicios afines
8	Acción exterior: fomentar los derechos de las personas con discapacidad en la ampliación de la UE y los programas de desarrollo internacional

Tras el examen de la Unión Europea por el Comité de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2015, el Parlamento Europeo adoptó en noviembre de 2017 una [resolución](#) en la que se insta a que la futura Estrategia 2020-2030 “tenga por objetivo la plena aplicación de la CDPD en todos los ámbitos de la política de la Unión”.

En el campo del empleo, esta [resolución](#) “pide que la estrategia futura utilice indicadores mundiales de seguimiento de los ODS para controlar la aplicación de las principales acciones y políticas de la Unión en el ámbito del empleo; [...] incluya la contratación pública y la normalización como cuestiones horizontales para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad...”.

Otras herramientas de la UE con impacto en el ámbito de la discapacidad

Fondo Social Europeo

El principal y primer instrumento de la Unión Europea (UE) para invertir en las personas es el [Fondo Social Europeo \(FSE\)](#), creado por el Tratado de Roma. Además de haber facilitado el acceso al empleo a millones de personas, el FSE ha participado en la reintegración en la sociedad de personas desfavorecidas.

Los tres principios claves que guían al FSE son:

1. Colaboración.
2. Gestión compartida.
3. Cofinanciación.

El FSE financia proyectos en todos los países de la UE para que cada vez más gente pueda tener acceso al empleo. Las actividades incluyen módulos de formación, reciclaje y asesoramiento profesional.

El FSE pretende ofrecer mejores perspectivas laborales a los ciudadanos europeos a través de varios miles de proyectos que favorecen la creación de empleo, brindan nuevas oportunidades laborales y contribuyen a una mayor inclusión en el mercado laboral. Además de un aumento del desempleo (superior a los 25 millones de personas en la UE en 2012), a veces existen dificultades para cubrir algunas vacantes debido a la falta de adecuación entre los perfiles requeridos y los perfiles de los potenciales candidatos. El FSE contribuye a cubrir este déficit de cualificación a través de diferentes programas de formación y facilitando el posible desplazamiento de las personas en busca de empleo por Europa (prácticas en el extranjero, formación lingüística, etc.).

También a través de este instrumento se financian diversas iniciativas para la promoción de la inclusión en el mercado de trabajo de personas con discapacidad en los países de la Unión Europea.

Estrategia Europea de Empleo

La [Estrategia Europea de Empleo](#) empezó en 1997 con el objetivo de generar más y mejores oportunidades **de trabajo en toda la UE**. Forma parte de la [Estrategia de Crecimiento Europa 2020](#) y se pone en práctica a través del [Semestre Europeo](#), proceso de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la UE que se lleva a cabo anualmente.

La **aplicación** de la Estrategia Europea de Empleo, a la cual contribuye el [Comité de Empleo](#), se articula en torno a **cuatro fases del Semestre Europeo**:

1. Las [orientaciones para las políticas de empleo](#) recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo propuestos por la Comisión, acordados por los gobiernos nacionales y [adoptados por el Consejo de la UE](#).
Las orientaciones de empleo de la Estrategia Europea 2020 se estructuran de la siguiente manera:
 - Impulsar la demanda de empleo.
 - Mejorar la oferta de mano de obra, las cualificaciones y las competencias.
 - Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo.
 - Fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.
2. El *Informe conjunto sobre el empleo* se basa en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave. La Comisión publica el informe y el Consejo de la UE lo adopta.
3. La Comisión examina el contenido de los [programas nacionales de reforma](#) presentados por los gobiernos nacionales para determinar su adecuación a Europa 2020 ([programas nacionales de reforma anteriores a 2011](#)).
4. Tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión publica una serie de [informes sobre los Estados miembros](#), en los que analiza sus políticas económicas y formula [recomendaciones específicas para cada país](#).

Cuadro 5. Fases del Semestre Europeo

Fase preparatoria: análisis de la situación y seguimiento del año anterior	Noviembre y diciembre
Primera fase: orientaciones políticas a escala de la UE	De enero a abril
Segunda fase: planes, políticas y objetivos específicos por país	De abril a julio
Tercera fase: aplicación	De julio a final del año

Otras herramientas

La Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad

La **Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (The Academic Network of European Disability Experts [ANED]**, en inglés) analiza las situaciones, las políticas y los datos nacionales y está apoyada por la Comisión Europea.

Entre la lista de acciones (2010-2015) de la Estrategia Europea sobre Discapacidad se ha generado una herramienta para realizar dicho análisis. Esta herramienta *online* ofrece un panorama de los principales instrumentos que se necesitan en los Estados miembros de la UE para aplicar la CDPD.

High Level Group on Disability

Entre los grupos de expertos de la Comisión, cabe resaltar el **High Level Group on Disability (HLGD)**, cuya misión es establecer una estrecha cooperación entre las instituciones de los Estados miembros, la Comisión y la sociedad civil en temas relacionados con la discapacidad y facilitar el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas.

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities

También es importante remarcar la existencia de una ONG en el sector de la discapacidad, la EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities), que reúne a más de 15.000 prestadores de servicios sociales y sus asociaciones paraguas. El principal objetivo de la EASPD es promover la igualdad de oportunidades para los más de 80 millones de personas con discapacidad en toda Europa, a través de sistemas de servicios eficaces y de alta calidad.

En 2003, la EASPD creó un **Comité Permanente (SC)** sobre el Empleo. Se trata de un grupo de trabajo cuyo objetivo principal es actuar como una fuente de información para la EASPD en todos los asuntos relacionados con el empleo. Realiza una supervisión de la evolución a nivel de la UE en materia de empleo y discapacidad.

Las principales tareas del Comité de Empleo son:

- Reunir la experiencia necesaria para vincular los pilares de la política y la investigación de la EASPD.
- Hacer un seguimiento proactivo de los temas relevantes a nivel europeo.
- Actuar como una fuerza de reacción rápida y como portavoz de la EASPD ante la Comisión Europea, si así lo exige el Consejo de la EASPD.
- Asegurar el flujo de información sobre temas que se identifican como importantes a nivel nacional o regional, y que requieren más atención a nivel europeo (o viceversa).
- Comprometerse con estas tareas, apoyándose en los tres pilares fundamentales: impacto, información e innovación.

La EASPD produce documentos de posicionamiento, entre los más recientes podemos mencionar:

- Informe de la EASPD: *¿Semestre Europeo, desarrollo de mercados laborales inclusivos para todos?* (2016).
- Estudio de la EASPD por el Dr. Stephen Beyer: *El impacto económico de la inclusión en el mercado laboral abierto para personas con discapacidad* (2016).

- *Provisión de servicios para abordar el desempleo a largo plazo (2015).*
- *Descripción del empleo apoyado (2015).*

European Disability Forum (EDF)

El European Disability Forum es una ONG que actúa como plataforma única que reúne a organizaciones representativas de personas con discapacidad de toda Europa. Fue creado en 1996 para garantizar que las decisiones sobre personas con discapacidad que se tomen a nivel europeo se adopten con y por personas con discapacidad.

Su finalidad es asegurar que las personas con discapacidad en Europa estén plenamente incluidas en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás y que se respeten, protejan y cumplan plenamente todos sus derechos humanos.

Para cumplir con su misión, esta ONG promueve que las personas con discapacidad participen de forma activa en el desarrollo de políticas, la implementación y el monitoreo de la CDPD en Europa. Está comprometida con que las voces de las personas con discapacidad más marginadas sean escuchadas.

El EDF produce una serie de publicaciones y documentos de posicionamiento. A continuación, se recogen algunos de ellos.

Accessibility Act

El folleto de EDF sobre la Ley Europea de Accesibilidad explica por qué la ley es de gran importancia para 80 millones de personas con discapacidad en Europa. Se trata de una herramienta para la organización, sus miembros y socios, para hacer campaña por una ley europea de accesibilidad fuerte y ambiciosa.

Informes europeos de derechos humanos

El segundo número de la serie anual de informes europeos de EDF sobre derechos humanos se centra en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este informe muestra a los responsables de la toma de decisiones y a las organizaciones de personas con discapacidad el vínculo entre la CDPD y los ODS en Europa y en la cooperación internacional. Sugiere recomendaciones y oportunidades de defensa para los ODS con inclusión de la discapacidad.

Informe alternativo al Comité de la ONU

El *Informe alternativo* de EDF se publicó después del primer examen realizado a la Unión Europea por el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Su propósito es informar al Comité sobre la forma en que la Unión Europea ha implementado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Integración de los desempleados de larga duración

La **Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral** aporta orientación a los Estados miembros sobre la prestación de servicios

para luchar contra el desempleo de larga duración. La Comisión reconoce en este informe a las personas con discapacidad como un grupo vulnerable, en particular cuando se trata de desempleo de larga duración.

Las **recomendaciones STAR**, basadas en los factores de éxito encontrados en 25 proyectos centrados en el empleo de personas con discapacidad, abordan temas como:

- Cooperación de las partes interesadas, en particular entre el proveedor de servicios, las personas con discapacidad y los empleadores.
- Acciones dirigidas, promoviendo un enfoque individualizado y ofreciendo condiciones de trabajo decentes y una trayectoria profesional.
- Disponibilidad de apoyo, habilitada por una legislación coherente y sistemas de financiamiento.
- Investigación, proporcionando datos y comprensión de los factores clave en el desempleo de los grupos desfavorecidos.

Reino Unido

Caracterización y contexto

El Reino Unido cuenta según Eurostat con una población de 66,2 millones de personas. El 22% de la población en edad de trabajar (datos del periodo julio-septiembre de 2018) informó de que tenía algún tipo de discapacidad. La tasa de desempleo para las personas con discapacidad es del 9,3% (julio-septiembre de 2018), cerca de tres veces la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad (3,7%). La tasa de inactividad económica de las personas con discapacidad se sitúa en el 44,4%, cuando esta cifra se sitúa en 16,1% para las personas sin discapacidad.

Cerca de la mitad del crecimiento en los niveles de empleo a lo largo de los últimos cinco años proviene de personas con discapacidad. El Gobierno ha fijado una meta de 4,5 millones de personas con discapacidad con trabajo para el año 2027.

Una persona con discapacidad que quiere acceder al mercado laboral puede entrar en contacto con la agencia de empleo del Gobierno. Si se considera elegible, se le facilita un asesor especializado para encontrar trabajo a través de programas financiados por el Gobierno. Estas asesorías se realizan a través de entidades privadas y organizaciones voluntarias.

A continuación se detallan las grandes líneas de intervención:

- Apoyo para redacción de CV.
- Actividades de grupo.
- Creación de confianza.
- Aptitudes básicas: informática, matemáticas, lengua inglesa.
- Acceso a las ayudas disponibles para personas con discapacidad.
- Incorporación en puestos (*work placements*), voluntariado, entrevistas.
- Acompañamiento (*in-work support*) tanto para la persona con discapacidad como para la empresa.

El apoyo está claramente orientado hacia la persona y no dirigido hacia la empresa. En caso de requerir algún equipamiento necesario, el apoyo lo recibe la persona con discapacidad. El equipamiento no pasa a ser parte del inmovilizado de la empresa, sino que es propiedad de la persona con discapacidad y lo mantiene en caso de cambiar de empleo.

No existe ningún tipo de subsidio, ni incentivo fiscal para la contratación de personas con discapacidad.

La baja tasa de paro en Reino Unido provoca una necesidad de candidatos a la cual es difícil dar cobertura. Este aspecto influye en la forma de abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad. A pesar de ser un sistema basado en la voluntariedad de las empresas, ya que no existe ningún tipo de medida afirmativa, hay interés por parte de las empresas en encontrar personas

disponibles en el mercado laboral sea con o sin discapacidad. Esto, en parte, conlleva que la inclusión de personas con discapacidad sea más natural.

Marco institucional

La responsabilidad de la política de discapacidad recae en el Departamento de Trabajo y Pensiones (Department for Work and Pensions) y en la Oficina de Asuntos de Discapacidad (Office for Disability Issues), un departamento gubernamental independiente que trabaja con varios ministerios, personas con discapacidad y diversas ONG.

El Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) es responsable de las políticas de bienestar, pensiones y manutención de los hijos. Es el departamento de servicio público que administra la pensión estatal y una gama de beneficios de salud, discapacidad y enfermedad. En materia de empleo y discapacidad, es responsable de alentar a las personas con discapacidad y con problemas de salud a trabajar y ser independientes.

La Office for Disability Issues (ODI) apoya el desarrollo de políticas para eliminar la desigualdad entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.

Con el fin de impulsar las acciones de manera global en el gobierno para eliminar las barreras que afrontan las personas con discapacidad y así lograr su plena participación en la sociedad, incluido el aumento de las tasas de empleo por discapacidad y la mejora del acceso al deporte, la cultura y el transporte, es responsable de:

- Apoyar el papel intergubernamental del Ministro de Estado para las Personas con Discapacidad, la Salud y el Trabajo.
- Coordinar la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en todo el gobierno.
- Legado paralímpico.
- Fomentar la perspectiva del modelo social de discapacidad de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que incorpora en la definición de discapacidad las barreras del entorno.

Trabaja con otros departamentos gubernamentales para eliminar las barreras para que todas las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial y participar plenamente en la sociedad. Ayuda a las organizaciones locales a construir comunidades inclusivas y accesibles. Desarrolla la colaboración trabajando con personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.

El ODI apoya al Grupo Interministerial sobre Discapacidad y Sociedad que agrupa a varios ministerios y que tiene como fin impulsar la acción del Gobierno para la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad.

Documentos normativos

Improving lives: the future of work, health and disability

“Un millón más de personas con discapacidad trabajando”, este es el objetivo que se marca el Gobierno del Reino Unido para 2027 en el propio documento *Improving lives: the future of work, health*

and disability. El objetivo se cifra en un número de 4,5 millones de personas con discapacidad trabajando en el Reino Unido en el año 2027.

La estrategia prevista es la que se presenta a continuación:

- Entrar y permanecer en el mercado laboral: se apuesta firmemente tanto por ayudar y facilitar el acceso al mercado laboral como por que se mantengan en él.
- Tres ejes clave: el sistema de bienestar social, el lugar de trabajo y el sistema de salud.
- Apoyo para aquellos que lo necesitan, independientemente de sus condiciones de salud: las personas deben poder obtener el apoyo que necesitan, independientemente de su condición de salud o discapacidad. La estrategia incluye a personas con más de una discapacidad, con condiciones fluctuantes y con condiciones menos comunes o más complejas. También incluye grupos con las tasas de empleo más bajas, por ejemplo, personas con enfermedades neurodiversas, como aquellas con discapacidades de aprendizaje o autismo. Al ser las condiciones de salud mental y musculoesquelética las más comunes que afectan a la inclusión laboral, el Gobierno quiere garantizar que los servicios funcionen para las personas con estas condiciones.

Las cuatro áreas clave de actividad previstas son las siguientes:

- Continuar desarrollando la capacidad de los asesores de trabajo de los Jobcentre Plus para brindar apoyo personalizado y continuar desarrollando relaciones positivas con los clientes.
- Asegurar que las personas puedan acceder a un apoyo laboral personalizado. Se probará y trabajará en el diseño del apoyo laboral.
- Mejorar continuamente el proceso de evaluación para que las personas experimenten un proceso de evaluación racionalizado y puedan acceder fácilmente al apoyo laboral que necesitan, allanando el camino para futuras reformas y mejoras del sistema.
- Empoderar a los que están más alejados del mercado laboral y deseen buscar empleo o desarrollar sus habilidades a través del Grupo de Apoyo de Asignación de Empleo y Apoyo (ESA) y su equivalente en Crédito Universal (UC).

Equality Act 2010

Es el principal instrumento legal que promueve la igualdad de oportunidades entre las personas. Según su párrafo introductorio pretende “establecer que los ministros de la Corona y otros, al tomar decisiones estratégicas sobre el ejercicio de sus funciones, tengan en cuenta la conveniencia de reducir las desigualdades socioeconómicas; reformar y armonizar la ley de igualdad y reafirmar la mayor parte de las promulgaciones relacionadas con la discriminación y el acoso en relación con algunas características personales; permitir que algunos empleadores tengan que publicar información sobre las diferencias en el pago entre empleados masculinos y femeninos; prohibir la victimización en determinadas circunstancias; exigir que el ejercicio de ciertas funciones sea con respecto a la necesidad de eliminar la discriminación y otras conductas prohibidas; permitir que se impongan deberes en relación con el ejercicio de las funciones de contratación pública; aumentar la igualdad de oportunidades; enmendar la ley en relación con los derechos y responsabilidades en las relaciones familiares; y para fines relacionados”.

Disability Discrimination Act 1995 UK

Es una ley que ilegaliza discriminar a las personas con discapacidad en relación con el empleo, el suministro de bienes, instalaciones y servicios o la disposición o gestión de locales; prevé el empleo de las personas con discapacidad y el establecimiento de un Consejo Nacional de Discapacidad.

Iniciativas destacadas

Access to Work

Una persona con discapacidad o con un problema de salud física o mental que le dificulta realizar su trabajo puede recurrir a su empleador, quien debe realizar los ajustes razonables necesarios. Si la ayuda que necesita no está cubierta por el empleador a través de los ajustes razonables, es posible solicitar ayuda del programa *Access to Work*.

Este programa está destinado a personas que disponen de un trabajo remunerado, que están a punto de acceder a un empleo o de reincorporarse a su puesto.

La subvención puede cubrir:

- Equipo especial, adaptaciones o servicios de asistencia técnica.
- Ayuda para ir y venir del trabajo.

La subvención puede ayudar a pagar equipos o servicios necesarios como:

- Adaptaciones del equipo utilizado.
- Equipo especial o *software*.
- Intérpretes de lengua de señas británico y soporte de servicio de retransmisión de vídeo.
- Adaptaciones de vehículo para ir a trabajar.
- Tarifas de taxi, si no puede usar el transporte público.
- Un trabajador de apoyo o un entrenador laboral.
- Un servicio de apoyo.
- Sesiones de toma de conciencia para sus colegas.
- El desplazamiento de equipos en caso de cambio de empleo o de lugar de trabajo.

Access to Work también puede ayudar a evaluar si el empleador puede cubrir sus necesidades a través de ajustes razonables.

Specialist Employability Support

El *Soporte Especializado de Empleabilidad* capacita y apoya a las personas con discapacidad para ayudarlas a trabajar, y tiene una duración máxima de doce meses.

Si otros programas de empleo, como *Access to Work*, no se adaptan a sus necesidades, las personas con discapacidad pueden recurrir a este programa. La candidatura se hace a través del Jobcentre Plus local. Las condiciones para ser elegible son:

- Estar desempleado.
- Estar entre la edad de dejar la escuela y la edad de la pensión estatal.
- Ser residente del Reino Unido.

Después de una evaluación inicial, se define la duración del apoyo y la fecha de inicio. Las personas con discapacidad pueden elegir la organización que desean que les apoye.

Las principales organizaciones incluyen:

- [Jobcentre Plus local](#).

- Shaw Trust.
- Remploy.
- Kennedy Scott.
- Royal National College for the Blind.
- Doncaster Deaf Trust.

Disability Confident Scheme

El *Disability Confident Scheme* es un programa voluntario y pretende:

- Eliminar actitudes desafiantes hacia la discapacidad.
- Aumentar la comprensión de la discapacidad.
- Eliminar las barreras para las personas con discapacidad y aquellas con enfermedades crónicas.
- Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y concretar sus aspiraciones.

El *Disability Confident Scheme* plantea a las empresas ayudarlas a:

- Identificar el mayor número posible de talentos.
- Asegurar y retener personal de alta calidad.
- Ahorrar tiempo y dinero en los costes de contratación y capacitación al reducir la rotación de personal.
- Mantener habilidades y experiencia valiosas.
- Reducir los niveles y costes de ausencias por enfermedad.
- Mejorar la moral y el compromiso de los empleados al demostrar que tratan a todos los empleados de manera justa.

El esquema tiene tres niveles. Se debe completar cada nivel para poder acceder al siguiente.

Nivel 1. Disability Confident Committed

Para ser reconocido como *Disability Confident Committed*, la empresa tiene que aceptar sus compromisos e identificar al menos una acción que realizará a favor de las personas con discapacidad.

Los compromisos en este nivel son:

- Contratación inclusiva y accesible.
- Comunicar vacantes.
- Ofrecer entrevistas a personas con discapacidad.
- Proporcionar ajustes razonables.
- Apoyar a los empleados actuales.

Las actividades entre las cuales la empresa debe identificar al menos una son:

- Experiencia laboral.
- Pruebas de trabajo.
- Empleo remunerado.
- Aprendizaje de profesionalización.
- Pasantías y prácticas.

- Colocación de estudiantes.
- Colocación en academias de trabajo sectoriales.

Una vez registrada, la empresa recibe:

- Un certificado.
- Una insignia para su web y otros materiales para un periodo de doce meses.
- Una autoevaluación para ayudarla a continuar y pasar al siguiente nivel.

Nivel 2. *Disability Confident Employer*

Para empezar, la empresa tiene que autoevaluarse en torno a dos temas:

- Conseguir las personas adecuadas para su negocio.
- Mantener y desarrollar a sus empleados.

Una vez completada la autoevaluación *online*, la empresa está registrada como *Disability Confident Employer* durante dos años, y posteriormente se le entrega:

- Un certificado.
- Una insignia para su web y otros materiales para un periodo de dos años.
- Información sobre cómo pasar al siguiente nivel.

Nivel 3. *Disability Confident Leader*

Para alcanzar este nivel, la empresa necesita:

- Validar su autoevaluación a través de un tercero.
- Demostrar lo realizado como *Disability Confident Employer*.

Cuando la empresa es reconocida como *Disability Confident Leader*, recibe:

- Un certificado.
- Una insignia para su web y otros materiales para un periodo de tres años.

Suecia

Caracterización y contexto

El número de personas con discapacidad se sitúa entre 1.000.000 y 2.000.000 de personas, o sea entre un 10% y 20% de la población. La horquilla del número de personas con discapacidad viene fundamentalmente de la forma de recuento:

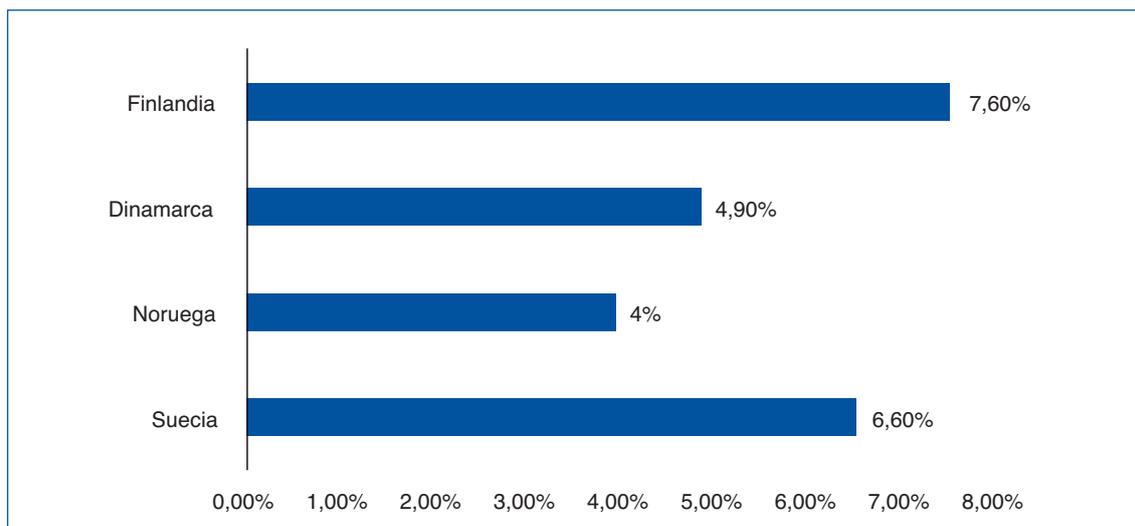
- De 18 a 65 años (disponibles para el mercado laboral): 1.000.000 (10%).
- Sobre el total de la población, incluyendo niños y personas mayores: 2.000.000 (20%).

La agencia gubernamental Central Statistics Bureau se basa en un registro voluntario. Si bien el valor no es preciso, por lo menos, brinda una orientación. Las estadísticas europeas llevan a números similares en proporción sobre la población total.

La clasificación de los tipos de discapacidad se deriva de la ley sueca LSS. Esta es una ley de derechos que garantiza buenas condiciones de vida para personas con discapacidades funcionales extensas y permanentes, asegurando que reciben la ayuda que necesitan en la vida diaria y que pueden influir en el apoyo y los servicios que reciben.

En cuanto al mercado laboral, la tasa de desempleo en Suecia se sitúa en un 6%, y si quitamos los empleos subsidiados (como Samhall, mencionado más adelante) sube hasta el 8%.

Figura 1. Tasa de desempleo en Suecia (datos de agosto de 2018)



Fuente: datos de 2015/2016: <https://www.statista.com>

En Suecia, el 62% de las personas con discapacidad tiene trabajo (el 79% de la población total). No existe ninguna medida específica como cuotas de reserva de puestos.

La apuesta política de Suecia consiste en trabajar con campañas de toma de conciencia, el empleo subsidiado y el acceso e inclusión laboral de las personas con discapacidad al mercado laboral (*mainstreaming*).

Marco institucional

La política sueca de discapacidad reposa sobre tres pilares:

- Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), firmada por Suecia en 2009.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Discrimination Act 2008:567.

En relación con la implementación de la Convención, el punto focal es el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales. También existe un grupo de trabajo interministerial de alto nivel con representantes de la mayoría de los ministerios. El ministerio responsable de la Política de Discapacidad organiza una delegación, que incluye representantes de las organizaciones de personas con discapacidad y secretarios de Estado para consultas e intercambio de información, que se suele reunir tres veces al año.

La política sueca de discapacidad está organizada en diez apartados:

- Empleo.
- Educación.
- Cuestiones sociales.
- Salud.
- Aumentar la accesibilidad física.
- Transporte.
- Tecnologías de la información.
- Cultura/medios/deporte.
- Sistema judicial.
- Asuntos del consumidor.

Swedish Agency for Participation

Es una de las 340 agencias gubernamentales que existen en Suecia. Depende del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales, cuenta con un equipo de 60 trabajadores y está ubicada en Sundbyberg, en las afueras de Estocolmo.

Trabaja para que todo el mundo esté totalmente involucrado en la comunidad, independientemente de su discapacidad. Promueve y monitorea el seguimiento de la puesta en práctica de la política de discapacidad sueca. Realiza el seguimiento a los 290 municipios de Suecia, cada uno de estos municipios debe tener un plan de acción al respecto. La Swedish Agency for Participation se encarga de comprobar la existencia de dicho plan y las actuaciones ligadas a él.

Su trabajo cubre las áreas siguientes:

- Evaluación y monitoreo.
- Análisis.
- Desarrollo.
- Estandarización.
- Procesos de compras.
- Expansión internacional.
- Tecnologías asistivas.
- Investigación e innovación.
- Difusión de conocimiento.

Sus asignaciones son:

- Dar forma a la orientación prevista de la política de discapacidad en línea con la CDPD (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) y la Agenda 2030.
- Consultar con organizaciones de discapacidad y colaborar con todos los grupos de interés.
- Servicios y técnicas digitales.
- Votación accesible.
- Refugiados y accesibilidad.
- Seguimiento de la política sueca de discapacidad.

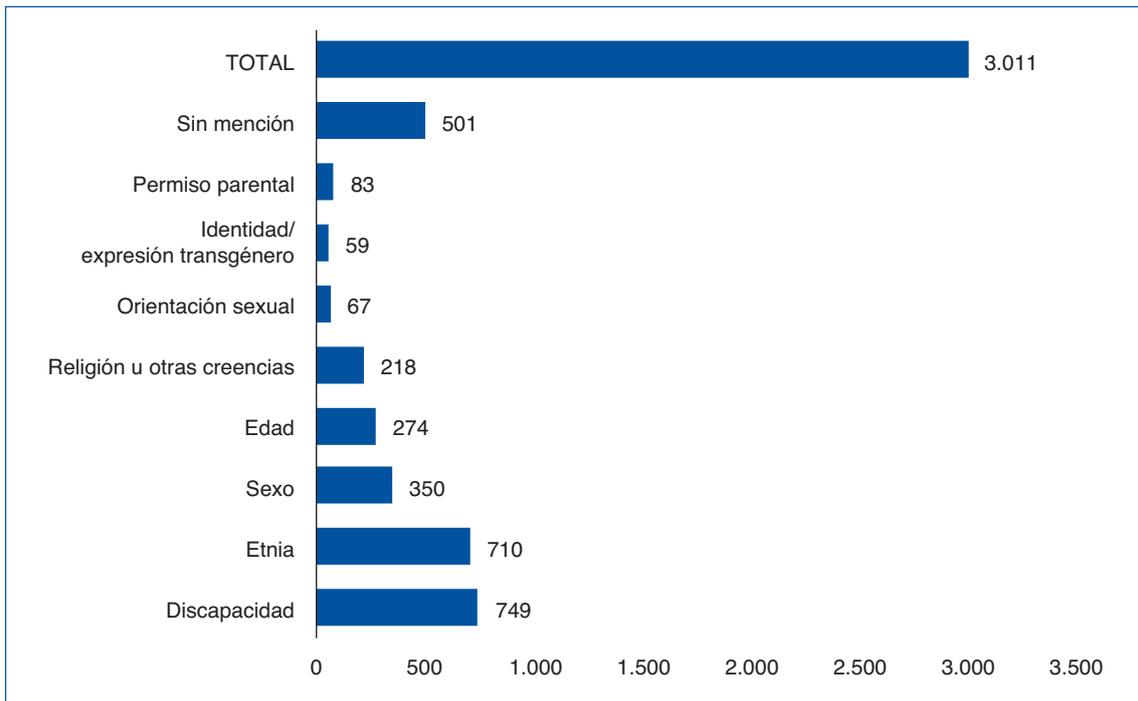
The Swedish Equality Ombudsman, DO (Defensor del Pueblo Sueco para la Igualdad)

Es una agencia gubernamental formada el 1 de enero de 2009 basada en los principios de París. Ha sustituido a los cuatro anteriores defensores del pueblo contra la discriminación y su principal tarea es combatir la discriminación. Su misión se concreta en los siguientes puntos:

- Gestionar el litigio estratégico de denuncias individuales por discriminación.
- Seguimiento estratégico de la discriminación.
- Monitorear las medidas activas de los empleadores y proveedores de educación para prevenir la discriminación.
- Proporcionar información para prevenir la discriminación a través de análisis, informes, directrices, capacitaciones, etc.
- Proponer enmiendas y tomar iniciativas para otras medidas consideradas necesarias.

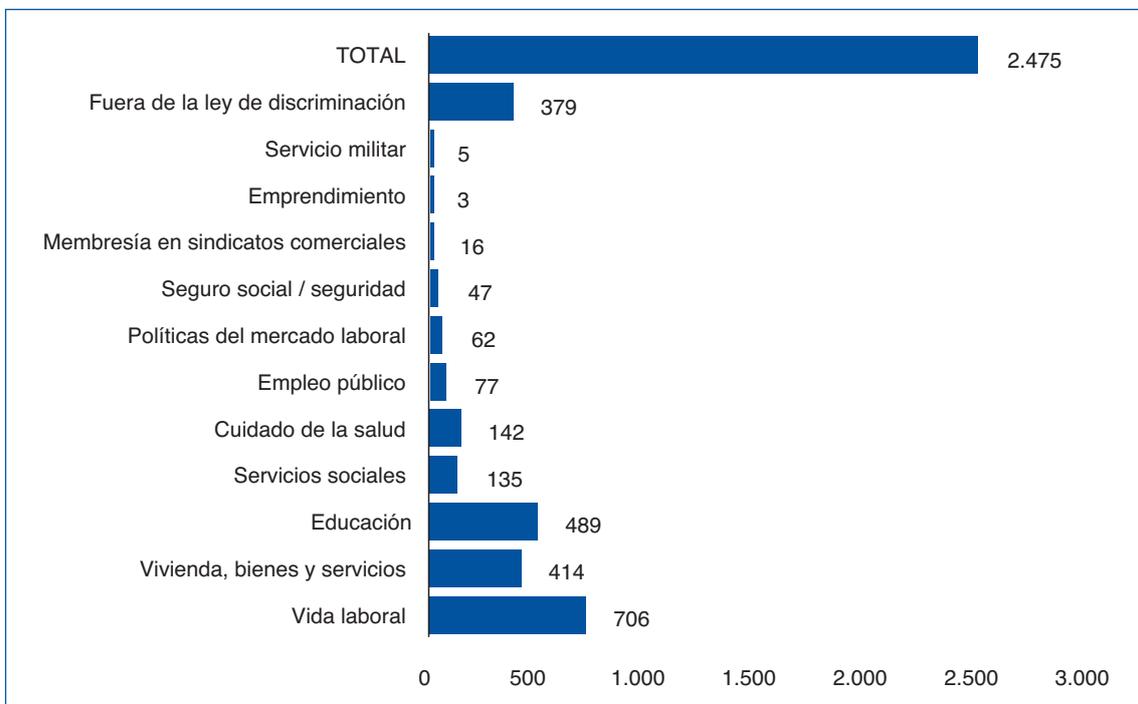
Trabaja para combatir la discriminación por motivos de sexo, identidad o expresión transgénero, origen étnico, religión u otras creencias, discapacidad, orientación sexual o edad. El Defensor de la Igualdad examina las quejas relacionadas con la discriminación y el acoso, y evalúa cómo los empleadores, las instituciones de educación superior y las escuelas trabajan para prevenir la discriminación.

Figura 2. Reclamaciones recibidas por el Diskriminerings Ombudsmannen



Fuente: sitio web del Defensor de la Igualdad: <http://www.do.se/>

Figura 3. Reclamaciones recibidas por el Diskriminerings Ombudsmannen por área (2017)



Fuente: The Swedish Equality Ombudsman, DO.

The Swedish Equality Ombudsman recibe entre 2.000 y 2.500 denuncias al año, de las cuales investiga un 10%.

En el caso de denuncias sobre una empresa pequeña y con pocos medios, el trabajo de The Swedish Equality Ombudsman es investigar, pero en ningún caso llevar a cabo las acciones correctivas como, por ejemplo, los ajustes razonables. Esto es una competencia que corresponde a la Swedish Agency for Participation.

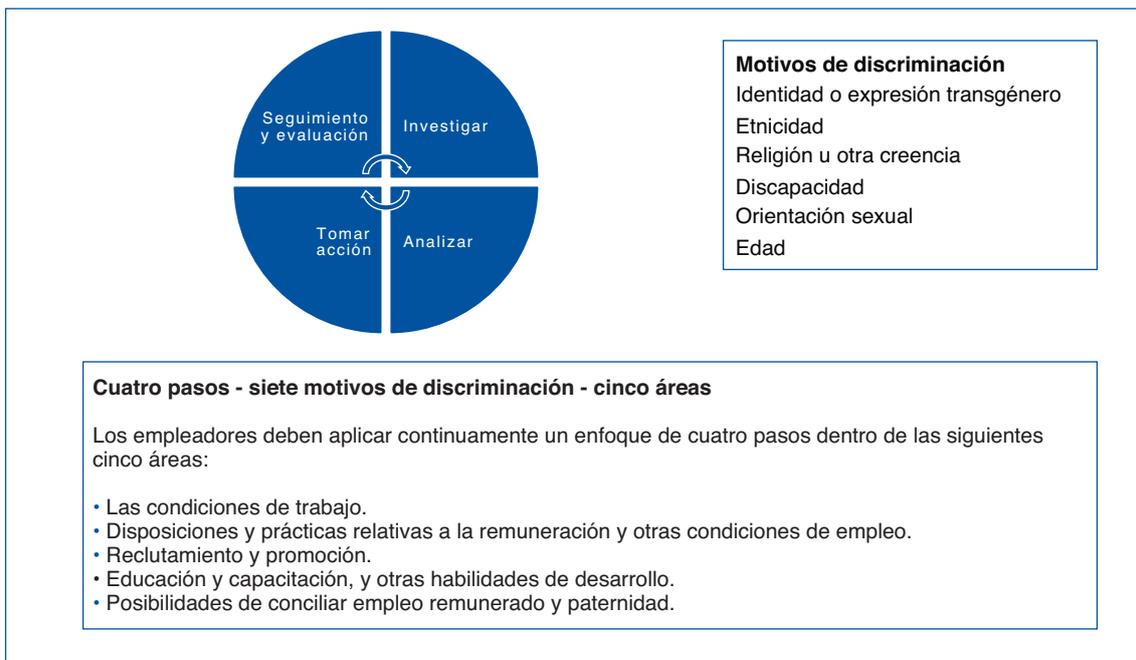
Dispone de cinco abogados para llevar casos a la Corte si es necesario. El tratamiento y seguimiento de un caso puede tardar alrededor de un año, para ello la agencia cuenta con 100 trabajadores en total.

Las denuncias recibidas desempeñan un papel importante en el trabajo por la igualdad de derechos y oportunidades, y pueden llevar a diferentes tipos de medidas y acciones. En definitiva, las denuncias contribuyen a proporcionar información, a la difusión del conocimiento y a generar impacto, a la promoción del cambio y la toma de conciencia sobre los problemas relacionados con la discriminación.

Una denuncia puede implicar que se inicie una supervisión. Una vez recibida la denuncia, la agencia se puede poner en contacto con un empleador o un proveedor de educación para solicitar información, con el fin de evaluar si la parte violó o corre el riesgo de violar la Ley de Discriminación. Cada año se presenta un número limitado de denuncias al tribunal como parte de la función de supervisión. Uno de los objetivos en los casos individuales es contribuir al establecimiento de una jurisprudencia.

También se realiza un trabajo de toma de conciencia.

Figura 4. Responsabilidad del empleador para tomar medidas activas



Fuente: adaptado de *Employers' responsibility for taking active measures*.
http://www.do.se/globalassets/andra-sprak/aktiva-atgarder-i-korta-drag_eng.pdf

Documentos normativos

Act concerning the Equality Ombudsman 2008:568

Define el ámbito de trabajo y funcionamiento del Equality Ombudsman.

Discrimination Act 2008:567

El propósito de esta ley es combatir la discriminación y promover la igualdad de derechos y oportunidades sin importar el sexo, la identidad o expresión transgénero, el origen étnico, la religión u otras creencias, la discapacidad, la orientación sexual o la edad.

Parental Leave Act 1995:584

Work Environment Act (Arbetsmiljölagen) Reference: SFS 1977:1160

LSS 1994 (Ley Sueca sobre Discapacidad)

Recoge 10 derechos, siendo la asistencia personal uno de ellos. Es la primera legislación que reconoce la asistencia personal como derecho civil. Está diseñada para ofrecer a las personas con discapacidad severa mayores oportunidades para llevar una vida independiente, y para garantizar que tengan las mismas condiciones de vida y disfruten de una participación plena en la vida comunitaria. Puede ofrecer apoyo en forma de asistencia personal en la vida cotidiana, asesoramiento, alojamiento con servicios especiales o asistencia para padres cuyos hijos tienen discapacidad. Como su nombre indica, la ley solo se aplica a ciertos grupos de personas con discapacidad. Las personas que no están cubiertas por ella pueden solicitar asistencia de su municipio en virtud de la Ley de Servicios Sociales.

Ley de Servicios Sociales

Ordenanza 2001:526

Implementación de los objetivos de la política de discapacidad

Sección 1. Las autoridades gubernamentales diseñarán y llevarán a cabo sus actividades teniendo en cuenta los objetivos de la política de discapacidad. Las autoridades garantizarán que las personas con discapacidad reciban la participación plena en la vida social y la igualdad en las condiciones de vida. En particular, las autoridades garantizarán que sus locales, actividades e información estén disponibles para las personas con discapacidad. En este trabajo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad será indicativa. Reglamento (2014: 135).

Planificación y consulta

Sección 2. Al esforzarse por hacer que los locales, las actividades y la información de las autoridades sean más accesibles para las personas con discapacidad, las autoridades deberán llevar a cabo inventarios y elaborar planes de acción. Sin embargo, esta obligación no se aplica si es obvio que no es necesario en vista de la naturaleza del negocio. Reglamento (2014: 135).

Sección 3. Las autoridades consultarán a la autoridad para saber cómo se deben formular las acciones en virtud del presente Reglamento. Reglamento (2014: 135).

Swedish Employment Protection Act 1982:80

Iniciativas destacadas

Asistencia personal

El sistema sueco de apoyo a la discapacidad es muchas veces mostrado como ejemplo y elogiado por su esquema de asistencia personal (AP). La AP se reconoce formalmente como un derecho social para las personas con discapacidad con necesidades de apoyo integrales en la Ley de Apoyo y Servicios para Personas con Determinadas Discapacidades Funcionales (LSS: Act Concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments) introducida en 1994.

Las personas con discapacidad que tienen derecho a la AP reciben pagos directos. El usuario de asistencia tiene derecho a elegir quién debe trabajar como asistente personal. También puede decidir cuándo, cómo y dónde se proporciona la asistencia, y quién emplea a los asistentes personales. Los beneficios en virtud de la legislación se basan únicamente en la necesidad de asistencia personal de la persona y no dependen de los ingresos y patrimonio de los usuarios de la AP o de sus familias. Los pagos no constituyen ingresos gravables.

Los usuarios que reciben su subsidio de asistencia de LASS (Assistance Allowance Act) pueden optar por comprar servicios de asistencia de su municipio, de empresas privadas con fines de lucro o contratar a sus asistentes personales de forma individual o colectiva al unirse a una cooperativa de usuarios.

El subsidio de asistencia se proporciona de acuerdo con una tarifa fija por hora revisada anualmente. Los destinatarios de los pagos deben demostrar que realmente han usado sus horas, mediante el suministro de hojas de tiempo firmadas por sus asistentes. Las personas que emplean a sus asistentes o que reciben tarifas fijas más altas también tienen que dar cuenta de los fondos gastados. Las horas de asistencia se pueden utilizar de manera flexible por periodos de seis meses. De acuerdo con las necesidades y los deseos del usuario de asistencia, la suma de las horas de asistencia utilizadas puede variar mensualmente, siempre que la cantidad total durante el periodo de seis meses no exceda las horas otorgadas. Los proveedores de servicios de asistencia son pagados por el usuario por la cantidad de horas de asistencia realizadas. Si bien la asignación de asistencia proporcionada bajo LASS está regulada en detalle, el pago directo por los servicios de asistencia de los municipios bajo LSS no lo está.

Samhall

Samhall es una empresa estatal con el mandato de crear trabajos que promuevan el desarrollo de personas con discapacidad. La tarea principal de Samhall es producir bienes y servicios, promoviendo el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Las vacantes de Samhall están a disposición del Servicio Público de Empleo, que evalúa la necesidad y dirige a las personas desempleadas con discapacidad para trabajar en Samhall.

Las operaciones de Samhall se llevan a cabo en condiciones de mercado en competencia con otras compañías. Samhall opera en todo el país y tiene más de 23.000 empleados.

Samhall se estableció como un grupo de propiedad estatal en 1980 y se crearon más de 370 talleres que proporcionaron empleo protegido.

España

Caracterización y contexto

Según datos del INE de 2016 (*Empleo de las personas con discapacidad*), 1.840.700 personas (6,12% del total de la población comprendida en esa edad) en edad de trabajar tenían el certificado de discapacidad. El 57,49% son hombres y el 42,51% mujeres.

La mayoría son inactivos (64,84%), y esta tendencia aumenta con la edad y con el grado de discapacidad reconocido. Existe todavía una baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral: tasa de actividad del 35,16%, frente al 77,98% de las personas sin discapacidad. Los hombres tienen una mayor tasa de empleo mientras que en las mujeres la tasa de paro es más elevada.

La contratación de personas con discapacidad representa solo el 1,43% de toda la realizada. El total de contratos registrados en los servicios públicos de empleo durante 2017 fue de 21.501.303, de los cuales 308.376 fueron suscritos con personas con discapacidad.

Marco institucional

Le corresponde al **Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social** la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de salud, de planificación y asistencia sanitaria y de consumo, así como el ejercicio de las competencias de la Administración General del Estado para asegurar a los ciudadanos el derecho a la protección de la salud. Asimismo, le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de cohesión e inclusión social, de familia, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad y de igualdad, así como de lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género.

El [Real Patronato sobre Discapacidad](#) es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Su misión es:

- Promover la prevención de deficiencias, la rehabilitación y la inserción social de las personas con discapacidad.
- Facilitar, en esos ámbitos, el intercambio y la colaboración entre las distintas Administraciones públicas, así como entre estas y el sector privado, tanto en el plano nacional como en el internacional.
- Prestar apoyo a organismos, entidades, especialistas y promotores en materia de estudios, investigación y desarrollo, información, documentación y formación, y emitir dictámenes técnicos y recomendaciones sobre materias relacionadas con la discapacidad.

Dispone de una amplia autonomía funcional. Tiene el carácter de órgano colegiado de la Administración General del Estado, y en él están representados, además de los departamentos ministeriales con competencias en materia de discapacidad, las comunidades autónomas y las corporaciones locales, las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, las entidades científicas relacionadas con el diagnóstico, prevención y tratamiento de la discapacidad, así como expertos y asesores, designados entre personas con acreditada trayectoria profesional en materia de discapacidad.

Documentos normativos

El Estatuto de los Trabajadores establece las modalidades de la relación laboral para cualquier persona que se incorpora al mercado laboral, incluidas las personas con discapacidad que pueden incorporarse al mercado laboral ordinario. El Estatuto de los Trabajadores menciona específicamente el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de discapacidad.

El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene como origen el artículo 4 de la Constitución que establece que: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”.

El Gobierno de España ha aprobado recientemente una reforma del artículo 49 de la Carta Magna que consistirá en sustituir los términos “disminuido” y “minusválido” por la expresión “personas con discapacidad”.

En 1982 fue aprobada la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que establece (artículo 3) que “[...] los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos [...], constituyendo una obligación del Estado [...] la integración laboral”. Finalmente, el artículo 37 establece que “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido [...]”.

La Ley 13/1982 establece también la existencia de centros especiales de empleo y que, en las empresas de más de 50 trabajadores, haya un 2% de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

El Real Decreto 2273/1985 y el Real Decreto 1368/1985 tratan de las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo.

La Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad reincide en la importancia de respaldar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito de la inclusión laboral.

Ley 53/2003 sobre empleo público de personas con discapacidad.

El Real Decreto 290/2004 regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 364/2005 regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 469/2006 regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa tiene la obligación de adecuar el puesto de trabajo a la persona conforme a las circunstancias físicas y personales de cada trabajador.

La Ley 43/2006 de Mejora del Crecimiento y del Empleo reglamenta las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad que varían en función de las características de la persona con discapacidad.

El Real Decreto 1451/1983 establece las ayudas a la adecuación del puesto de trabajo.

El Real Decreto 1539/2003 establece coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad.

El Real Decreto 1851/2009 establece los criterios de jubilación anticipada de los trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 1368/1985 regula los contratos de trabajo de los trabajadores que se incorporan en centros especiales de empleo.

El Real Decreto 870/2007 regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

La Ley 26/2011 de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración pública. Al menos, el 2% de las plazas ofertadas se destinarán a personas con discapacidad intelectual, el resto se dedicará a personas que tengan cualquier otro tipo de discapacidad.

El Real Decreto 2271/2004 establece el procedimiento de acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Entre otras cosas, prevé la adaptación de medios y los ajustes razonables para la realización de las pruebas.

La Ley 35/2010 de la reforma laboral de 2010 recoge varias medidas que afectan a las personas con discapacidad como:

- Las agencias de colocación deben cumplir con las normas de accesibilidad universal.
- Se sustituye el término “minusválido” por “persona con discapacidad”.
- Extensión a las personas con discapacidad del derecho de los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal (ETT) para ser cedidos a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria con vistas a combatir las discriminaciones.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar una bonificación de hasta el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

- Se mantiene a los trabajadores desempleados con discapacidad inscritos en la oficina de empleo como uno de los colectivos a los que se puede contratar con un contrato de fomento de la contratación indefinida, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001. Esta modalidad de contrato contempla la indemnización de 33 días por año de servicio en caso de despido objetivo (económico) improcedente (en lugar de la indemnización general de 45 días).

El Real Decreto-Ley 3/2012 de la reforma laboral de 2012 contempla varias medidas que afectan a las personas con discapacidad:

- Se mantiene la disposición que permite suscribir un contrato para la formación y aprendizaje con las personas con discapacidad con independencia de su edad.
- Se establece una nueva prioridad en la permanencia en la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad en dos supuestos: movilidad geográfica (artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores) y despido colectivo (artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- Se mantiene el derecho a reducir la jornada, que a partir de ahora tendrá que ser diaria, de los trabajadores que tengan a su cuidado directo una persona con discapacidad.

La Ley 14/2000 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social establece la configuración del Real Patronato sobre Discapacidad.

El Real Decreto 562/2004 aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales y se asignan las funciones de secretario general del Real Patronato sobre Discapacidad a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.

Iniciativas destacadas

Los Centros Especiales de Empleo (CEE)

Según el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) 13/1982, de 7 de abril, son centros de empleo cuyo “objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

Por lo menos el 70% de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior inclusión laboral en el mercado ordinario de trabajo; a tal fin, estos trabajadores serán evaluados con una periodicidad de dos años por los equipos multiprofesionales.

Los enclaves laborales

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que

guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al Centro Especial de Empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial.

Para la dirección y organización del trabajo del enclave, el Centro Especial de Empleo contará en el enclave con encargados responsables del equipo de producción.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

Los programas de empleo con apoyo

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores 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 destinatarios son personas con parálisis cerebral, personas con discapacidad psicosocial o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, los cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de inclusión laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

Las subvenciones concedidas al amparo de este real decreto tienen el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional y son competencia del Estado a través del Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

La financiación de este programa se efectuará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Cuando la gestión de este programa haya sido traspasada a las comunidades autónomas, los fondos mencionados se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el citado artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

Inserta Empleo

Inserta Empleo (Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad) nace en 2009 con el fin de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Es la entidad de recursos humanos de la Fundación ONCE, y supone continuar con la labor emprendida por Fundosa

Social Consulting que ha trabajado en el ámbito de la intermediación con más de 3.500 empresas. Inserta Empleo forma parte del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) y el Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ). Ambos están cofinanciados por el Fondo Social Europeo. Sus objetivos son:

- Fomentar el empleo de las personas con discapacidad como medio para impulsar su inclusión laboral, vía que se considera fundamental para su inclusión social.
- Desarrollar un sistema de formación dinámico y flexible. Potenciar las capacidades emprendedoras del colectivo.
- Identificar y apoyar iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad.
- Desarrollar acciones de toma de conciencia, difusión y cambio de actitudes hacia el sector social de las personas con discapacidad.

Inserta Empleo está cualificada por el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para actuar como agencia de colocación. Una acreditación que permite engranar la iniciativa pública y privada para potenciar la inclusión laboral de las personas con y sin discapacidad.

Inserta Empleo brinda servicios tanto a empresas (empleadores) como a demandantes de empleo (candidatos), que van desde el análisis de las necesidades de la empresa y el asesoramiento hasta el ajuste persona-puesto, pasando por el asesoramiento y acompañamiento en todo el proceso hasta la consecución del empleo. Es un servicio totalmente gratuito.

El [Programa Por Talento](#) es un grupo de medidas para mejorar la formación y el empleo de personas con discapacidad. Está dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, financiado por POISES. Por Talento está gestionado por Inserta Empleo.

Inserta Empleo también gestionó los últimos dos Programas Operativos de Lucha contra la Discriminación, que fueron financiados por el Fondo Social Europeo y por la Fundación ONCE. Entre 2009 y 2015, 133.510 personas fueron atendidas, 48.211 alumnos formados y se firmaron 37.833 contratos.

Francia

Caracterización y contexto

Según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo (2017), la tasa de desempleo de las personas con discapacidad se estima en un 18%, siendo el doble de la población general. Las personas con discapacidad que buscan trabajo suelen estar menos cualificadas y son más mayores que la población media en busca de trabajo.

La encuesta de empleo de 2015 señala que el 43% de las personas reconocidas como personas con discapacidad son activas en Francia: el 35% en situación de empleo y el 8% en situación de paro o seguro de desempleo. Sus probabilidades de tener un empleo son tres veces menores que las personas sin discapacidad con las mismas características. Las personas con discapacidad que trabajan suelen hacerlo como trabajadores no calificados y con menos frecuencia como gerentes. Trabajan más a menudo a tiempo parcial y con más frecuencia están subempleados. El 18% de los desempleados reportan haber perdido su trabajo debido a un incumplimiento de contrato por enfermedad o discapacidad. También son más propensos que otros a reportar despidos no económicos. Sus periodos de desempleo son más largos. La proporción de personas con discapacidad buscando trabajo durante al menos un año es del 63%. Esta tasa se sitúa en el 45% para el conjunto de las personas desempleadas.

Para el 28%, esta permanencia en situación de desempleo supera incluso los tres años, cuando para la población general supone un 14%.

“En igualdad de condiciones”, la probabilidad de estar desempleado en lugar de estar empleado es 2,05 veces más alta para las personas con reconocimiento de discapacidad administrativa y 1,37 veces más alta para las personas con discapacidad, excluyendo el reconocimiento administrativo, en comparación con las personas sin discapacidad.

La Ley de 2005 impone una obligación de empleo equivalente al 6% de la fuerza laboral asalariada para trabajadores con discapacidad a cualquier empleador que contrate al menos a veinte personas.

El año 2017 ha estado marcado por el aumento en el número de personas con discapacidad que han encontrado o mantenido sus trabajos con la ayuda de la AGEFIPH (Asociación de Administración del Fondo para la Inserción Profesional de Personas con Discapacidad), mencionada más adelante. La acción de la AGEFIPH y sus socios ha permitido registrar un avance de los resultados de inserción y mantenimiento en el empleo (+4%). La AGEFIPH y su red de socios financiaron o realizaron un total de 114.292 intervenciones con empresas y 215.827 con personas con discapacidad.

Marco institucional

Desde mayo de 2017, la Secretaría de Estado para el Primer Ministro para las Personas con Discapacidad anima y coordina las políticas dirigidas por el Estado para las personas con discapacidad y su inclusión en la vida social.

Prepara y sigue el trabajo de la Conferencia Nacional de Discapacidad y el Comité Interdepartamental sobre Discapacidad, que preside por delegación del primer ministro. Coordina acciones para promover la accesibilidad de bienes y servicios para personas con discapacidad, independientemente de su discapacidad, en todas las áreas de la vida de la sociedad. En coordinación con el ministro de Europa y Asuntos Exteriores, es responsable de supervisar la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El Comité Interministerial sobre Discapacidad (CIH) fue creado por decreto en 2009. Es responsable de definir, coordinar y evaluar las políticas estatales dirigidas a las personas con discapacidad. Reúne a todos los ministros afectados por la política de discapacidad en torno a la misma mesa y el mismo objetivo. El CIH toma decisiones, da una perspectiva y dibuja una hoja de ruta. El secretario general del CIH, bajo la autoridad del primer ministro, coordina y supervisa la implementación de las medidas. Este espíritu de diálogo y coproducción que ha sustentado el desarrollo del ICIDH también es el núcleo de la implementación de la hoja de ruta.

La AGEFIPH fue creada en 1987. Administra el fondo para la inclusión profesional de las personas con discapacidad para promover el acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad. La AGEFIPH es uno de los organismos bajo la supervisión del ministro de Trabajo, Empleo y Salud. Lleva a cabo una misión de servicio público que forma parte de un acuerdo firmado con el Estado y que se renueva cada tres años.

La misión de la AGEFIPH es promover la inclusión profesional y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad en lugares de trabajo privados y comunes. Recoge y gestiona las aportaciones de empresas privadas sujetas a la obligación laboral del 6%. Su oferta de intervenciones consiste en asesoramiento, apoyo y asistencia financiera para personas con discapacidad y empresas. El fondo es financiado por contribuciones de empresas con veinte o más empleados que no alcanzan la tasa legal de empleo del 6% de los trabajadores con discapacidad.

La AGEFIPH, el Estado, el secretario de Personas con Discapacidad, Pôle emploi, el FIPHFP (Fondo para la Integración de Personas con Discapacidad en el Servicio Público), el CHEOPS (Consejo Nacional de Discapacidad y Empleo de Agencias de Colocación Especializadas), la UNML (Unión Nacional de las Misiones Locales), el Fondo Nacional para la Solidaridad y la Autonomía (CNSA), la Asociación de Regiones de Francia (ARF), ADF, el Fondo Nacional para el Seguro de Salud de los Trabajadores de los Empleados (CNAMTS, por sus siglas en inglés) y el Fondo Central para la Mutualidad Social Agrícola (CCMSA) y la Seguridad Social de los Independientes son signatarios de la “Convención Multianual Multisectorial sobre Objetivos y Medios” para el empleo de trabajadores con discapacidad 2017-2020. Este acuerdo busca movilizar políticas y mecanismos de derecho común en conjunto con los mecanismos específicos dedicados a las personas con discapacidad, y mejorar la sinergia entre los actores. Todo ello con el fin de:

- Facilitar la construcción y el aseguramiento de los caminos al empleo y su implementación.
- Fortalecer el acceso a la formación profesional para personas con discapacidad mediante la movilización de todas las ofertas de formación profesional.
- Intensificar la acción coordinada para mantener el empleo para todos (empleados, no empleados y la Secretaría de Estado para el Primer Ministro para las Personas con Discapacidad).

Existe un acuerdo multipartito que asocia, a nivel nacional, a todos los socios involucrados en el campo del empleo de las personas con discapacidad: Estado, Centro de Empleo, AGEFIPH, FIPHFP, Caisse Solidaridad Nacional y Autonomía (CNSA), Fondo Nacional de Seguro de Salud (CNAMTS), Fondo Central de la Mutualidad Social Agrícola (CCMSA) y Asociación de Regiones de Francia (ARF). Esta convención establece las prioridades concertadas para desarrollar e implementar la política de empleo para personas con discapacidad, respondiendo a los principios de transversalidad, complementariedad y simplificación.

La AGEFIPH también ha establecido un acuerdo de colaboración con el Fondo para la Integración de Personas con Discapacidad en el Servicio Público (FIPHFP). Con Pôle emploi, el acuerdo firmado por la AGEFIPH apunta, en particular, a desarrollar el esfuerzo de capacitación para los solicitantes de empleo con discapacidad.

Cap emploi tiene 98 organizaciones que la AGEFIPH cofinancia con Pôle emploi y el Fondo para la Integración de Personas con Discapacidad en el Servicio Público (FIPHFP).

Sus misiones son:

- Proporcionar un servicio local para apoyar a los demandantes de empleo con discapacidad en su camino hacia el empleo y las empresas en sus acciones de reclutamiento, inclusión y permanencia.
- Ayudar a la empresa y al empleado o una persona que trabaja por cuenta propia que afronta un problema de riesgo de pérdida de empleo debido a una situación de discapacidad. Este apoyo tiene como objetivo encontrar una solución de permanencia en la empresa y movilizar las ayudas y los servicios técnicos, humanos y financieros necesarios para el éxito de la retención de empleos.

Documentos normativos

La discapacidad en Francia se rige por la Ley de Discapacidad, de 11 de febrero de 2005 (*Loi Handicap du 11 février 2005*), sobre igualdad de derechos y oportunidades, participación y ciudadanía de las personas con discapacidad.

Ya en los años veinte, dos leyes imponían a los empleadores el reclutamiento de personas con discapacidad. Al final de la Segunda Guerra Mundial, una nueva ley organiza por primera vez la reserva de cuotas para trabajadores con discapacidad para empresas con más de diez empleados.

En 1975, una nueva ley introdujo una garantía de recursos para las personas con discapacidad y reafirmó el principio de la obligación de empleo.

Todo cambia con la ley de 10 de julio de 1987, que obliga a emplear al menos al 6% de las personas con discapacidad a todas las empresas privadas y públicas con veinte o más empleados. Esta ley prevé el pago de una contribución para las empresas privadas que no respeten esta cuota. Es a partir de esta ley cuando nace la AGEFIPH, asociación a cargo de la gestión de este fondo de desarrollo para la integración profesional de las personas con discapacidad.

La ley del 10 de julio de 1987 se complementa con la del 11 de febrero de 2005, sobre igualdad de derechos y oportunidades, participación y ciudadanía de las personas con discapacidad. Esta Ley de Discapacidad introduce en particular un principio de compensación que permite a los trabajadores con discapacidad estar en pie de igualdad en el mercado laboral, así como una vez contratados.

También se hace referencia a las adaptaciones técnicas (mejora del acceso, cambios de máquina o herramientas...). La ley refuerza la obligación de empleo para las empresas con más de veinte empleados y aumenta el monto de la contribución anual a la AGEFIPH en caso de incumplimiento del cupo del 6% de los trabajadores con discapacidad. Extiende al sector público el principio de contribución y crea el Fondo para la Inclusión de Personas con Discapacidades en el Servicio Público (FIPHFP).

Con la Ley de Finanzas de 2011, el Estado transfiere las competencias de la Administración pública de la AGEFIPH, en particular:

- El examen de las solicitudes presentadas por las empresas para beneficiarse del reconocimiento de la discapacidad (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, RLH).
- Financiación e implementación de cursos de capacitación vocacional que califiquen y certifiquen a las personas con discapacidad en busca de empleo.
- El pago de la prima de reclasificación a los graduados del Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

A partir del 1 de enero de 2013, la AGEFIPH gestiona y controla la declaración anual obligatoria de empleo de trabajadores con discapacidad (DOETH) realizada por las empresas.

Artículo L5212-13 del Código del Trabajo: beneficiarios de la obligación laboral.

Decreto 2018-850, de 5 de octubre de 2018, mejora de la información de los beneficiarios de la OETH.

Artículo R. 5212-10 del Código del Trabajo: términos y limitaciones de esta absolución parcial de la OETH.

Ordenanza 2015-1625, de 10 de diciembre de 2015, y Decreto 2016-1435, de 25 de octubre de 2016: procedimiento de "discapacidad de rescritura" y su aplicación.

R. 5212-2-3 y R. 5212-2-4 del Código del Trabajo.

Artículo 5213-13 del Código del Trabajo: creación y calificación de empresas adaptadas o centros de distribución de trabajo a domicilio (CDTD).

Artículos L. 313-1 a L. 313-9 del Código de Acción Social y Familia: establecimientos y servicios de asistencia laboral (ESAT) autorizados.

Artículos R. 5212-6 y R. 5212-6-1 del Código del Trabajo.

Iniciativas destacadas

Hay que destacar tres servicios referenciados en el Job Store de Pôle Emploi con relación a la discapacidad:

HandiMOOC

Primer MOOC de Francia dedicado a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad. Es el resultado de la colaboración de personas con discapacidad y de especialistas en discapacidad. HandiMOOC ofrece una capacitación *online* gratuita para la búsqueda de empleo. La formación cuenta con tres capítulos:

- Discapacidad y proyecto profesional.
- Organizar y equipar su búsqueda de trabajo.
- Comunicar sobre su situación de discapacidad en el lugar de trabajo.

Red de discapacidad (Réseau Handicap)

Se trata de la primera red social de empleo y discapacidad.

Talentéo

Talentéo (miembro de French Tech) es una pyme de cinco empleados que en poco tiempo se ha convertido en un actor clave en discapacidad y empleo gracias a su experiencia digital única. Es el primer blog sobre empleo y discapacidad en Francia y el segundo en materia de empleo en términos de influencia.

Procedente del mundo digital, Talentéo ofrece su experiencia en la animación de comunidades y la comunicación digital a empresas, asociaciones, escuelas y profesionales, en resumen, a toda la cadena de actores del mundo de la discapacidad y empleo.

Empleo con apoyo

Los buenos resultados de las iniciativas piloto han llevado a generalizarlo a nivel nacional con la ley de 8 de agosto de 2016, llamada Ley Laboral (*Loi Travail*), y el Decreto de 27 de diciembre de 2016, por el cual se adopta su aplicación.

Se busca apoyar a los trabajadores con discapacidad para acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral. El programa incluye:

- Apoyo médico-social.
- Apoyo a la inclusión profesional.

El trabajador con discapacidad puede solicitar el sistema de empleo con apoyo a lo largo de su carrera profesional. En caso de ocupar un empleo, lo puede solicitar el empleador. Los servicios facilitados son:

- La evaluación de la situación de la persona con discapacidad, teniendo en cuenta su plan de carrera, sus capacidades y necesidades y, cuando corresponda, las necesidades del empleador.
- La determinación del proyecto profesional y la asistencia para configurarlo para la colocación en el lugar de trabajo ordinario tan pronto como sea posible.
- La asistencia del beneficiario en su búsqueda de empleo en estrecha relación con las empresas que probablemente lo reclutarán.
- Apoyo al empleo, con el objetivo de asegurar la trayectoria profesional de la persona con discapacidad que se beneficia de él, en particular facilitando el acceso a la capacitación y la evaluación de habilidades, asegurando, si es necesario, la intermediación entre la persona con discapacidad y su empleador, al proponer formas de adaptar o ajustar el entorno laboral a las necesidades de la persona con discapacidad, en relación con los actores de la empresa, en particular el médico ocupacional.

Los Planes Regionales para la Inclusión de Trabajadores con Discapacidad (PRITH) fueron implementados por la DGEFP (Delegación General para el Empleo y la Formación Profesional) en 2009.

Este plan incluye:

- Un diagnóstico regional que abarca los diagnósticos locales establecidos con la colaboración de los referentes para la inclusión profesional de las MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées – Casa Provincial de las Personas con Discapacidad).
- Un plan de acción regional para la inclusión de trabajadores con discapacidad con áreas específicas de intervención y objetivos.
- Indicadores regionales para el seguimiento y evaluación de acciones realizadas a nivel regional.

OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés – Obligación de Emplear Trabajadores con Discapacidad)

Todas las empresas del sector privado que tengan al menos a veinte trabajadores deben emplear a personas con discapacidad (a tiempo completo o parcial) en la proporción del 6% de su fuerza laboral total. Para las empresas de trabajo temporal, esta obligación se aplica solo a los empleados permanentes.

La OETH también es de aplicación al servicio público.

Cualquier empresa que se encuentre dentro del alcance de la obligación de empleo de trabajadores con discapacidad, ya sea en el momento de su creación o debido al aumento de su fuerza laboral, tiene un periodo de tres años a partir de esa fecha para cumplir con esta obligación.

El empleador que contrata a trabajadores con discapacidad puede beneficiarse de las ayudas de la AGEFIPH.

El empleador puede cumplir su obligación de emplear trabajadores con discapacidad (OETH) mediante:

- Contratación directa para el 6% del total de empleados. Estas personas pueden ser contratadas con contratos permanentes o de duración indefinida (CDI), a tiempo completo o parcial, pero también bajo contratos de aprendizaje o contratos de profesionalización.
- La recepción de aprendices con discapacidad se puede tener en cuenta bajo ciertas condiciones.
- La recepción de personas con discapacidad por periodos de puesta en situación en un entorno profesional (PMSMP).
- El establecimiento de contratos con el sector protegido/adaptado o con trabajadores autónomos con discapacidad:
 - Empresas adaptadas o centros de distribución de trabajo a domicilio (CTDD).
 - Instituciones y servicios de asistencia laboral (ESAT).
 - Personas autónomas con discapacidad reconocidas como beneficiarias de la obligación laboral.
- La aplicación de un acuerdo de sucursal, grupo, empresa o establecimiento que prevea la implementación de un programa (anual o plurianual) para trabajadores con discapacidad.

La gestión y el control de la declaración es responsabilidad de la AGEFIPH.

Cada año, el empleador debe redactar una declaración (DOETH, Declaración de la Obligación de Empleo de Trabajadores con Discapacidad) que permite evaluar el cumplimiento de su obligación.

ESAT (Etablissement de Service et d'Aide par le Travail - Establecimiento de Servicio y Ayuda por Trabajo, antiguo CAT)

Son establecimientos y servicios médico-sociales responsables de proporcionar trabajo para personas con discapacidad que no pueden trabajar en una empresa ordinaria, una empresa adaptada o realizar una profesión independiente.

El CDAPH (Comité sobre los Derechos e Independencia de las Personas con Discapacidad) orienta a las personas con discapacidad en ESAT cuando encuentran que su capacidad de trabajo no les permite trabajar en un entorno normal, a saber:

- Una capacidad de trabajo de menos de un tercio de la capacidad de trabajo de un trabajador sin discapacidad.
- Una capacidad de trabajo mayor o igual a un tercio, pero que requiere apoyo médico, educativo, social o psicológico.

Los trabajadores que participan en una actividad profesional en ESAT se benefician de un apoyo médico-social adaptado. El trabajo protegido o las estructuras de inserción representan una etapa hacia el trabajo en el mercado laboral ordinario.

Algunas estructuras permiten a las personas con discapacidad volver al empleo ordinario, gracias a un acompañamiento orientado a restaurar las habilidades profesionales de las personas apoyadas.

Italia

Caracterización y contexto

Con una población de 60,7 millones de personas, Italia cuenta con 5,5 millones de personas con discapacidad (9,06), de las cuales el 80,3% están desempleadas. Las personas con discapacidad de entre 15 y 64 años que trabajan son solo el 19,7%, menos de una de cada cinco personas.

El Gobierno ha introducido nuevas disposiciones sobre la inclusión de las personas con discapacidad con el Decreto Legislativo 151/2015 que modifica en parte la Ley 68/99 (Reglas para el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad) en los procedimientos y obligaciones de las empresas, instituciones y ciudadanos para promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo.

Desde enero de 2017, las empresas con 15 o más empleados tienen la obligación de contratar a 1 trabajador con discapacidad; las empresas de 36 a 50 empleados tienen la obligación de contratar a 2 trabajadores con discapacidad y, finalmente, las empresas con más de 50 empleados tienen la obligación de tener un 7% de trabajadores con discapacidad en su plantilla.

Hasta 2016, la obligación se aplicaba para las nuevas contrataciones, pero con el cambio introducido por el Decreto Legislativo 151/2015, ya no se refiere exclusivamente a las nuevas contrataciones.

El decreto también introduce la posibilidad de contratar trabajadores a través de una solicitud nominativa en lugar de trabajadores numéricos, es decir, pueden solicitar a las oficinas competentes los nombres de personas específicas en lugar de elegir según la lista numérica de los centros de colocación. Este método parece ser positivo, ya que permite en principio basar la selección de candidatos en sus habilidades.

Los incentivos para la inclusión de las personas con discapacidad eran otorgados por las regiones/provincias autónomas. Ahora lo son directamente por el INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). Anteriormente no existían límites de tiempo para la duración de los incentivos. Con este decreto, la duración de los incentivos se limita a un máximo de 36 meses, ampliado a 60 en caso de trabajadores con discapacidad psicosocial o intelectual con una reducción en la capacidad de trabajo mayor al 45%.

Marco institucional

El **Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)** diseña, implementa y coordina políticas de trabajo y desarrollo del empleo, protección laboral y adecuación del sistema de seguridad social, políticas sociales, con especial referencia a la prevención y reducción de las condiciones de necesidad e inquietud de personas y familias.

Las funciones asignadas a la **Dirección General para la Inclusión y las Políticas Sociales** (Direziozione Generale per l'inclusione e le Politiche Sociali) y definidas en el artículo 9 del Reglamento de Organización del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, vigente desde el 20 de mayo de 2017, y específicamente ligadas a la discapacidad son:

- Administrar el Fondo Nacional para Políticas Sociales, el Fondo Nacional para la No Autosuficiencia, el Fondo para Combatir la Pobreza y la Exclusión Social, el **Fondo para el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad**, el Fondo Nacional para la Infancia y Fondos de la Adolescencia y otros fondos de política social. Llevar a cabo actividades de monitoreo sobre el uso de los recursos transferidos.
- Promover y supervisar las políticas en favor de personas no autosuficientes y coordinar las políticas de inclusión social, protección y promoción de los derechos y oportunidades para las personas con discapacidad.
- Encargarse de la definición de las directrices sobre la colocación específica de personas con discapacidad, según el artículo 1 del Decreto Legislativo 151, de 14 de septiembre de 2015; del informe de dos años al Parlamento sobre el estado de la implementación de las normas para el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y de la implementación de la base de datos de colocación específica.

El **Observatorio Nacional sobre la condición de las personas con discapacidad (Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, OND)** es un órgano colegiado establecido de conformidad con el artículo 3 de la Ley 18, de 3 de marzo de 2009, con la que Italia ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El Observatorio está presidido por el ministro de Trabajo y Políticas Sociales y lo componen 40 miembros efectivos y un máximo de 10 invitados permanentes, que representan a las distintas Administraciones públicas y al mundo de las organizaciones representativas de personas con discapacidad.

El Reglamento del Observatorio se rige por el Decreto Interministerial 167, de 6 de julio de 2010, modificado por el Decreto Interministerial 8, de 8 de mayo de 2015.

El Observatorio hace uso del apoyo de una Secretaría Técnica establecida como parte de los recursos humanos e instrumentales ordinarios de la Dirección General de Inclusión y políticas sociales del Ministerio.

El OND cuenta con apoyo consultivo y técnico-científico para el desarrollo de políticas nacionales de discapacidad, en particular para:

- Promover la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- La preparación de un programa de acción de dos años para la promoción de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.
- La promoción de la recopilación de datos estadísticos y la realización de estudios e investigaciones sobre el tema.
- La preparación del informe sobre el estado de implementación de las políticas de discapacidad.

Dentro del Observatorio, se establece un Comité Técnico Científico con fines de análisis y dirección científica en relación con las actividades y tareas del Observatorio, compuesto por un representante del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y uno del Ministerio de Salud, un representante de las regiones y uno de las autonomías locales, dos representantes de las asociaciones nacionales más representativas de personas con discapacidad y tres expertos que forman parte del organismo.

Por decreto del presidente del Consejo de Ministros, de 5 de diciembre de 2016, la duración del Observatorio Nacional sobre la condición de las personas con discapacidad establecido en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales se extendió por un periodo de tres años más, de 2017 a 2020.

Fondo para el Derecho a Trabajar para las Personas con Discapacidad *(Fondo per il diritto al lavoro dei disabili)*

La Ley 68, de 12 de marzo de 1999, sobre Reglas para el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, ha establecido en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales el Fondo para el Derecho a Trabajar para las Personas con Discapacidad.

Los recursos del fondo financian el pago por parte del INPS de los incentivos para los empleadores que contratan a trabajadores con discapacidad y los proyectos experimentales de inclusión laboral de personas con discapacidad por parte del Ministerio de Políticas Laborales y Sociales.

La asignación presupuestaria al fondo desde 2016 y 2017 fue de 21.915.742 euros para el derecho a trabajar para personas con discapacidad.

La Dirección General de Inclusión y Políticas Sociales lleva a cabo actividades de “orientación y coordinación” y se encarga de la aplicación de la Ley 68, de 12 de marzo de 1999. Para la aplicación uniforme de la ley, proporciona aclaraciones e interpretaciones a través de circulares y notas operativas, y respuestas a preguntas generales formuladas por los servicios para la colocación específica: circulares y notas operativas.

Documentos normativos

Los principales estándares de referencia

La Ley 68, de 12 de marzo de 1999, reglamenta el derecho a trabajar para personas con discapacidad.

El Decreto del Presidente de la República 333, de 10 de octubre de 2000, reglamenta la aplicación de la Ley 68, de 12 de marzo de 1999.

Decreto del Consejo de Ministros de la Presidencia, de 13 de enero de 2000, Ley de Dirección y Coordinación sobre la Colocación Obligatoria de Personas con Discapacidad, de conformidad con el artículo 1, párrafo 4, de la Ley 68, de 12 de marzo de 1999.

La Ley 68, de 12 de marzo de 1999, mantiene la normativa sobre la colocación obligatoria para operadores telefónicos ciegos; Ley 113, de 29 de marzo de 1985, masajistas ciegos y massofisioterapeutas; Ley 403, de 19 de mayo de 1971, y terapeutas de rehabilitación ciegos; y Ley 29, de 11 de enero de 1994.

Con el capítulo I del Decreto Legislativo 151, de 14 de septiembre de 2015, se han realizado algunas modificaciones a la Ley 113, de 29 de marzo de 1985.

Buscando simplificar el procedimiento para la colocación de operadores telefónicos ciegos, se eliminó el registro profesional nacional de operadores telefónicos con discapacidad visual.

La Ley 104/1992 establece que las personas que asisten a un miembro de la familia con una discapacidad severa tienen derecho a tres días de licencia remunerada cada mes. Los permisos no son acumulativos y deben ser usados mes a mes.

El Decreto Legislativo, de 26 de marzo de 2001, artículo 151, introdujo una licencia extraordinaria con sueldo para la asistencia a niños con discapacidad grave. Los miembros de la familia y/o los padres de niños con discapacidad, una vez comprobada la gravedad, tienen derecho a una licencia extraordinaria de una duración máxima de dos años durante su vida laboral.

La Ley 68/99 (artículo 4, párrafo 3) incluye el trabajo a distancia entre los tipos de contratos y lo define como “un método de trabajo cuya finalización se realiza con la ayuda de herramientas telemáticas, principalmente fuera de las instalaciones de trabajo”.

Iniciativas destacadas

La Ley 68/99 prevé diversas medidas para apoyar el empleo de las personas con discapacidad como:

- Colocación dirigida (*collocamento mirato*).
- Cuotas de contratación reservadas para personas con discapacidad y obligatorias para empresas (*quote di assunzione riservate ai disabili e obbligatorie per le aziende*).
- Prácticas de inicio de trabajo (*avviamento al lavoro*).
- Incentivos para las empresas que contraten trabajadores con discapacidad (*incentivi alle aziende che assumono lavoratori disabili*).

Colocación dirigida (*Collocamento Mirato Disabili, CMD*)

La colocación dirigida de personas con discapacidad se refiere, según el artículo 2 de la Ley 68/99, al conjunto de herramientas técnicas y de apoyo que permiten evaluar adecuadamente a las personas con discapacidad en sus competencias laborales y ubicarlas en el lugar correcto. Incluye el análisis de puestos de trabajo, los apoyos que se deben poner en marcha tanto para eliminar barreras arquitectónicas como relacionales.

Todas las personas con discapacidad con una evaluación de discapacidad igual o superior al 46% tienen derecho a la colocación dirigida.

La Ley 68/99 prevé la posibilidad de celebrar acuerdos entre los empleadores y las oficinas competentes para la implementación de programas específicos. Dichos acuerdos establecen el compromiso de contratación al final del programa por parte de los empleadores. La implementación de los acuerdos se lleva a cabo a través de periodos de capacitación, reclutamiento temporal, periodos de prueba ampliados, etc.

El CMD está dirigido tanto a empresas como a organismos públicos locales que deben contratar a personas con discapacidad en las siguientes medidas:

- De 15 a 35 empleados: 1 contratación (la obligación se hace efectiva solo en el caso de nuevas contrataciones realizadas después del 18 de enero de 2000, fecha de entrada en vigor de la Ley 68/99).
- De 36 a 50 empleados: 2 contrataciones.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Más de 50 empleados: reclutamientos equivalentes al 7% del personal en servicio, 1% reservado para huérfanos y cónyuges sobrevivientes.

Los principales servicios disponibles son los siguientes:

- Asesoramiento y orientación para fomentar la inclusión laboral.
- Evaluación de habilidades para facilitar la combinación de las características de los trabajadores y las necesidades de las empresas.
- Encuentro oferta/demanda.

Las siguientes personas se pueden inscribir al CMD:

- Personas con una discapacidad superior al 45%.
- Trabajadores con una discapacidad superior al 33%.
- Personas ciegas o sordomudas.
- Personas con discapacidad de guerra, inválidos civiles de guerra y personas con discapacidad por el servicio.

Alemania

Caracterización y contexto

En el artículo 3 de la Ley Básica para la República Federal de Alemania se dice que “ninguna persona será desfavorecida por discapacidad”. La igualdad y la promoción de la igualdad de oportunidades para permitir la participación autodeterminada en la sociedad de las personas con discapacidad o en riesgo de pasar a serlo son fundamentales para la política de discapacidad del Gobierno alemán.

Como derecho básico individual, la disposición contra la discriminación obliga directamente a los legisladores y organismos públicos alemanes que tienen competencia en cuanto a la aplicación de la ley; estos son el Gobierno central pero también los *Länder*, las municipalidades y otras instituciones y organizaciones públicas.

El Libro IX del Código Social Integración y Rehabilitación de Personas con Discapacidad (SGB IX, 2001) y la Ley sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (BGG, 2002) han creado un marco legal para implementar la disposición contra la discriminación y mejorar las oportunidades para que las personas con discapacidad participen y se integren en la sociedad.

El SGB IX, apoyándose en el marco legal anterior, consolida diferentes aspectos en materia de rehabilitación e inclusión de personas con discapacidad.

Alemania firmó la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, siendo uno de los primeros países en hacerlo.

Alemania cuenta con una población estimada de 82.850.000 personas. La tasa de empleo alemana ha evolucionado muy favorablemente a pesar de la crisis. En el último trimestre de 2017 el 66,6% de las personas entre 15 y 74 años trabajaban. La tasa de desempleo se situaba en 3,6% y estaba por debajo de la media de la OCDE que se situaba en el 5,5%. La tasa de empleo de las personas con discapacidad se situaba entre el 35% y el 58%, según datos de Eurostat. En cuanto al desempleo de las personas con discapacidad, se sitúa entre el 12% y el 21%, siempre según Eurostat y de acuerdo con las dos definiciones que utilizan.

Marco institucional

En materia de discapacidad, la responsabilidad se transversaliza y repercute en diferentes entidades a nivel del Gobierno central pero también descentralizado como *Länder* y municipios.

La mayoría de las asociaciones de personas con discapacidad en Alemania han formado una alianza para la acción bajo el Consejo Alemán de Discapacidad (Deutscher Behindertenrat o DBR)¹.

Los Ministerios de Asuntos Sociales del Gobierno Federal y los *Länder* son las entidades que abordan la política de discapacidad.

Tanto el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales como el Comisionado para la Discapacidad del Gobierno Federal han intensificado e institucionalizado la colaboración con la sociedad civil en el curso de aplicación de la CDPD. El Ministerio Federal de Asuntos Laborales y Sociales ha establecido un Comité para el Plan de Acción Nacional para Implementar la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y el Comisionado para la Discapacidad tiene un consejo consultivo para la inclusión social (Inklusionsbeirat).

La Ley de Igualdad de Trato está en el origen de la creación de la Oficina de Antidiscriminación de la Federación, que tiene su sede en el Ministerio Federal de Familia, Personas Mayores, Mujer y Juventud y es accesible a cualquier persona que sufra discriminación.

Documentos normativos

La Ley Básica Alemana establece el derecho a la igualdad de trato.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad implementa el derecho a la igualdad de trato establecido por la Ley Básica Alemana, regula la eliminación de barreras, reconoce la lengua de señas alemana y las lenguas codificadas manualmente para sordos y personas con dificultades auditivas, y reconoce el derecho a utilizar estas y otras formas adecuadas de comunicación.

El Libro IX del Código Social regula la protección en el lugar de trabajo para personas con discapacidad severa.

La Ley General de Igualdad de Trato extiende esta protección a todas las personas con discapacidad. Cubre todas las áreas de la vida laboral, desde la selección de reclutamiento hasta el acceso a la educación superior y la capacitación, y oportunidades de promoción. La Ley de Igualdad de Trato traspone al derecho alemán varias directivas europeas y está dirigida, entre otros colectivos, a las personas con discapacidad, a las que protege frente a la discriminación en el entorno laboral. Particularmente prohíbe su exclusión de procesos de contratación de personal y de formación continua, y prevé un sistema de sanción para las empresas que cumplen la ley.

La Ley de Empleo Asistido de diciembre de 2008 introduce y regula su funcionamiento. Está dirigido a personas que no pueden realizar su formación debido a las características de su discapacidad. Ofrece una cualificación empresarial dentro de una empresa y se forma a la persona hasta que esté preparada para poder celebrar con ella un contrato laboral. La duración de esta medida es de dos años, prorrogables a tres y con la posibilidad de continuar con una asistencia profesional.

1. www.deutscher-behindertenrat.de

Iniciativas destacadas

Entre las múltiples iniciativas existentes, podemos mencionar las siguientes:

- Iniciativa “Job - Empleos sin barreras”.
- Programa de empleo “Job 4000”.
- Proyecto “JobBudget”.
- Formación profesional.
- Talleres de formación profesional.
- Diagnóstico de la capacidad laboral de personas con discapacidad especialmente afectadas (DIA-AM) de la Agencia Federal de Empleo.
- Complemento de inserción.
- Prestaciones de las oficinas de inclusión.
- Servicios especializados de inclusión.

En materia de **formación profesional**, las personas con discapacidad tienen varias prestaciones a su alcance y existen múltiples normativas específicas para garantizar su acceso a la formación en la empresa, que contemplan, por ejemplo, el horario y el contenido de la formación, la duración de los exámenes, la autorización del uso de ayudas adicionales o de terceras personas, según las necesidades concretas de cada persona. Las agencias de empleo e instituciones reguladoras de la ayuda básica para el desempleo subvencionan la formación profesional empresarial de jóvenes con discapacidad, normalmente al 80% y en algunos casos específicos hasta el 100% de la remuneración percibida. Desde 2005, las oficinas de inclusión ofrecen ayudas para cubrir los gastos incurridos por la formación profesional.

Los **talleres de formación profesional** están destinados a jóvenes que debido a la naturaleza o a la gravedad de su discapacidad dependen de ayuda médica, psicológica, pedagógica o social. Estos talleres ofrecen medidas de preparación para el desempeño de una profesión. También existen centros de rehabilitación profesional para jóvenes que por su discapacidad no pueden realizar con autonomía su formación profesional.

La **Agencia Federal de Empleo** creó en 2008 un instrumento, el **Diagnóstico de la capacidad laboral de personas con discapacidad especialmente afectadas** (DIA-AM), para averiguar y valorar si los jóvenes que han terminado su periodo escolar pueden desarrollar su vida laboral en una empresa convencional o en un taller para personas con discapacidad.

El objetivo de las **oficinas de inclusión** es el empleo de personas con discapacidad graves en puestos de trabajo en los que pueden emplear y desarrollar sus capacidades y conocimientos. Se financian con recursos procedentes de la asignación compensatoria que deben abonar las empresas que no cumplen con su obligación de contratación.

Los servicios especializados de inclusión cumplen también una función de asesoría en la búsqueda de un puesto de trabajo o de formación.

Iniciativa “Job - Empleos sin barreras” y programa de empleo “Job 4000”

Iniciativa que comenzó en 2004 con el objetivo de proporcionar plazas de formación profesional a los jóvenes con discapacidad e incrementar el número de empresas que contratan a personas con discapacidad, a través de un sistema de gestión empresarial de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El **programa de empleo “Job 4000”** llevado a cabo entre 2007 y 2013 tenía como objetivo impulsar la inclusión profesional de personas con discapacidad grave. Fue financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el entorno de unos 30 millones de euros y por los *Länder* con unos 20 millones. Permitió mejorar la situación laboral y la disminución del desempleo de personas con discapacidad severa.

Los **talleres para personas con discapacidad** ofrecen una oportunidad laboral a quienes no pueden emplearse en el mercado laboral general debido a la naturaleza o a la gravedad de su discapacidad.

El proyecto **“JobBudget”** llevado a cabo entre 2008 y 2011 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales trató de configurar las transferencias de personal al mercado laboral a través de una cualificación modular y adaptada a la empresa empleando el denominado “presupuesto personalizado”.

Uruguay

Caracterización y contexto

La población de Uruguay es de 3.252.091 personas (datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Uruguay: INE, censo de 2011). El INE presentó en noviembre de 2018 una estimación puntual de la tasa de actividad para el total del país del 63,3% y una tasa de desempleo del 7,4%.

Hacia el año 2004 se estimó que la población con al menos una discapacidad, en cifras absolutas, era de 210.400 personas, según el informe del INE *Encuesta nacional de personas con discapacidad. Informe anual de diciembre de 2004*. Sin embargo, en el censo realizado en el año 2011, que incluyó un módulo sobre limitaciones (con base en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la OMS), la cifra asciende a 514.286 personas que declaran limitaciones para ver, oír, caminar y/o comprender.

Aunque el número de personas que declara al menos una limitación no es equivalente al número de personas con discapacidad debido a la metodología utilizada en el censo (incluye limitaciones leves, moderadas y severas), el informe realizado por el Ministerio de Desarrollo Social, *Cuidados en limitaciones: análisis descriptivo de los datos del censo 2011*, presenta la siguiente aproximación a la participación en el mercado de trabajo por parte de las personas con limitaciones, incluidas las personas con discapacidad:

La tasa de actividad de las personas con al menos una limitación (36,89%) en edad de trabajar es significativamente inferior en comparación al nivel de actividad de la población en edad de trabajar (62,2%). En personas con limitaciones severas, la tasa de actividad es aún más baja (8,62%). Es de destacar que las personas con limitaciones tienen tasas de desempleo altas (7,26%), si las comparamos con las de la población en edad de trabajar (6,34%), lo que se acentúa en personas con limitaciones severas (9,8%).

En Uruguay existe un sistema de cuotas para el sector público del 4% y un sistema progresivo del 2 al 5% para el sector privado en función del tamaño de la plantilla de las empresas. Las personas con discapacidad deben registrarse en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD) para acceder a la reserva de cuotas. Todas las vacantes del servicio público deben pasar, a lo largo de su tramitación, por el Observatorio de la Gestión Humana del Estado (creado por la Oficina Nacional del Servicio Civil), que vela y monitorea el cumplimiento de las cuotas en la Administración pública.

Marco institucional

La formulación, ejecución, supervisión, coordinación, programación, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias y planes en el área de las personas con discapacidad, entre otras, le corresponde al Ministerio de Desarrollo Social a través del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS).

PRONADIS

El Programa Nacional de Discapacidad tiene como fin mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad considerando que se puede lograr su inclusión social y laboral a través de la capacitación.

Su rol es la coordinación, la asesoría, la promoción y la difusión de las acciones que contribuyan directamente o indirectamente a la inclusión de las personas con discapacidad.

El PRONADIS dispone de un departamento de empleo que tiene como objetivo crear un marco nacional favorable a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Su estrategia incluye la implementación del “empleo con apoyo” como metodología de inclusión sociolaboral.

Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad

La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD) fue creada en octubre de 1989 y se encarga de la elaboración, el estudio, la evaluación y la aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación biopsicosocial e inclusión social de la persona con discapacidad.

Documentos normativos

Ley 18651, de 19 de febrero de 2010, que establece la empleabilidad para personas con discapacidad.

Decreto 79/014, que reglamenta los artículos 49 a 51 de la Ley 18651 y establece la obligación para las cuotas en el sector público.

Ley 16095 crea la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD).

Ley 19691, recientemente aprobada, regula la empleabilidad de personas con discapacidad en el sector privado de manera progresiva según el tamaño de la plantilla hasta un 5% de los puestos de la empresa.

Ley 18406, de 24 de octubre de 2008, crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) como entidad pública no estatal.

Ley de Empleo Juvenil 19133.

Iniciativas destacadas

“Uruguay trabaja”

Es un programa de inclusión laboral orientado a personas desempleadas de larga duración y en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica. “Uruguay trabaja” ofrece formación y acompañamiento social con el objetivo de conseguir la inclusión laboral. Incorpora el cobro de un subsidio, “Apoyo a la inserción laboral”, cuando se realizan trabajos transitorios de valor público. Dichos trabajos tienen una duración de 30 horas semanales y pueden realizarse hasta un máximo de ocho meses. En el marco de este programa se reserva un 4% de puestos para personas con discapacidad.

“Yo estudio y trabajo”

Este programa, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, permite ofrecer a estudiantes de entre 16 y 20 años una primera experiencia laboral. En 2018, se celebra la séptima edición. En sus bases, estipula una reserva del 4% para personas con discapacidad.

Chile

Caracterización y contexto

La población de Chile es de 17.574.003 personas (datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Censo de Población y Vivienda, 2017). Según el *II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015)*, la población de dos y más años que se encuentra en situación de discapacidad es de 2.836.818 personas, lo que supone un 16% de la población total. El 57,2% de las personas con discapacidad se encuentra inactiva, mientras la cifra alcanza el 31% para las personas sin discapacidad. La tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es del 63,9%, mientras que para las personas con discapacidad es del 21,8%.

Marco institucional

El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) creado en 2010 es el servicio público que tiene por finalidad promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para asegurar su inclusión social.

Es un servicio descentralizado y desconcentrado territorialmente. Se vincula con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social. Los objetivos estratégicos del SENADIS son:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas en situación de discapacidad, contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios para las personas en situación de discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Documentos normativos

Ley 20422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, respondiendo así a la CDPD (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). En el artículo 45 establece una obligación de selección preferente.

Artículo 45. “En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la Ley 18575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley 1/19653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad”.

Ley 21015, nueva Ley de Inclusión Laboral que incentiva la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. Tiene un reglamento específico para el sector público y otro para el sector privado. Contempla un 1% de reserva para las personas con discapacidad y deroga el artículo 16 de la Ley 18600 que establecía que las personas con discapacidad intelectual podían recibir un salario menor al salario mínimo.

Iniciativas destacadas

Existen varias iniciativas ligadas a la empleabilidad de las personas con discapacidad. Algunas son desarrolladas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), adscrito al Ministerio del trabajo y previsión social, como “**Programas de capacitación en oficios**” e “**Intermediación laboral: OMIL inclusiva**”.

Por su lado, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) ligado al Ministerio de Desarrollo Social lleva a cabo programas como “**Yo emprendo semilla discapacidad**” y “**Yo trabajo discapacidad**”.

Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI)

Este fondo permite financiar iniciativas o proyectos contribuyendo a la inclusión social de personas con discapacidad. Entre las diferentes áreas, se encuentra precisamente la inclusión laboral.

Apoyo a la Intermediación Laboral

El Programa de Apoyo a la Intermediación Laboral busca responder al hecho de que las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) no disponen de los recursos y herramientas necesarias para asegurar una adecuada intermediación laboral específica para las personas con discapacidad. Para ello, se realiza apoyo y asesoría técnica a las OMIL en materia de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

“Sello Chile Inclusivo”

Este reconocimiento tiene varias categorías y reconoce su buen hacer a entidades (públicas o privadas, según la categoría) en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Las diferentes categorías son las siguientes:

- Sello Chile Inclusivo Instituciones Públicas.
- Sello Chile Inclusivo Mediana y Gran Empresa.
- Sello Chile Inclusivo Micro y Pequeña Empresa.
- Sello Chile Inclusivo Espacios Públicos.
- Sello Chile Inclusivo Oro, ligado al desarrollo de un sistema de gestión inclusivo.

Estrategia desarrollo local inclusivo

Plantea generar un proceso de inclusión social de las personas con discapacidad y contempla ofrecer apoyo municipal para estabilizar la política pública de inclusión social de las personas con discapacidad.

México

Caracterización y contexto

En México no hay cuota específica ni obligatoria de contratación de personas con discapacidad. En 2016, la propuesta de incorporar un protocolo de intervención para incluir una cuota específica del 3% tanto para el sector público como para el sector privado no llegó a ser adoptada por no alcanzar un consenso entre sindicatos, empresas y Gobierno. Sin embargo, existen incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad e iniciativas locales de algunas Administraciones públicas.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay (datos de 2014) un 6,4% de la población, o sea 7,5 millones de personas, con algún tipo de discapacidad. Solo un 46,5% de las personas con discapacidad asisten a la escuela (nivel de educación básica). Un 40% de las personas con discapacidad de más de 15 años participa de alguna manera en el mercado laboral.

Marco institucional

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) está a cargo de establecer la política pública para las personas con discapacidad, promover sus derechos humanos, su plena inclusión y su participación en todos los ámbitos de la vida.

Se rige bajo la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada el 30 de mayo de 2011 en el *Diario Oficial de la Federación*, la cual le da autonomía para desarrollar todas las acciones pertinentes en la materia, en coordinación con diversas instituciones del Gobierno federal, así como con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y entidades prestadoras de servicios, expertos y académicos.

Documentos normativos

Ley Federal de Trabajo: la última reforma fue publicada el 12 de junio de 2015. Es una norma de carácter general que regula las relaciones laborales, y en particular establece el principio de no discriminación por motivos de discapacidad.

Ley del Seguro Social: la última reforma fue publicada el 22 de junio de 2018. Los artículos 12 y 15 establecen incentivos fiscales de dos maneras diferentes:

- Deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta correspondiente (IRS) a las personas con discapacidad contratadas. Para ello deben cumplir con lo

dispuesto en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y obtener el Certificado de Discapacidad emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

- Deducir de los ingresos acumulables un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad contratadas, siempre que cumplan con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, "Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo", publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de julio 2016.

Iniciativas destacadas

Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

El CONADIS elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 que fue publicado el 30 de abril de 2014.

El Programa Nacional tiene seis objetivos:

- Objetivo 1: incorporar los derechos de las personas con discapacidad en los programas o acciones de la Administración pública.
- Objetivo 2: mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de salud, así como a la atención de salud especializada.
- Objetivo 3: promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.
- Objetivo 4: fortalecer la participación de las personas con discapacidad en la educación inclusiva y especial, la cultura, el deporte y el turismo.
- Objetivo 5: incrementar la accesibilidad en espacios públicos o privados, el transporte y las tecnologías de la información para las personas con discapacidad.
- Objetivo 6: armonizar la legislación para facilitar el acceso a la justicia y la participación política y pública de las personas con discapacidad.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

Se trata del primer programa específicamente dirigido a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta política pública coordina las acciones de múltiples actores y marca cinco objetivos:

1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para lograr el trabajo digno de las personas con discapacidad.
2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
4. Garantizar un entorno laboral favorable con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos y técnicos de la discapacidad.

Red Nacional de Vinculación Laboral

Para fortalecer la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, existe una Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), coordinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), desde donde se promueven varias acciones como el asesoramiento para crear entornos favorables a la inclusión en general.

Distintivo empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”

Distinción certificada que tiene una vigencia de tres años. Los elementos valorados incluyen la existencia de un plan de accesibilidad, disponibilidad de espacios ergonómicos y accesibles, entre otros.

Estrategia “Abriendo espacios”

Esta estrategia busca reducir las dificultades que afrontan las personas con discapacidad para conseguir su inclusión en el mercado laboral. Para ello se centra en cuatro componentes principales:

- Intermediación laboral.
- Identificación de perfiles integrales.
- Capacitación para el trabajo.
- Red de servicios.

La atención personalizada permite determinar necesidades de información, orientación o capacitación. Se evalúan las habilidades y competencias de las personas con discapacidad en busca de empleo para determinar su perfil laboral, y asegurar una inclusión en el mercado de trabajo adecuada a sus intereses, preferencias y competencias.

También brinda asesoramiento a las empresas para la contratación de personas con discapacidad, ayuda en la definición, descripción y necesidades de adaptación de los puestos de trabajo.

Argentina

Caracterización y contexto

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC), la población del país es de 40,1 millones de personas (datos del censo de 2010).

Según el *Informe técnico. Trabajo e ingresos. Mercado de trabajo, tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) del tercer trimestre de 2018*, la tasa de actividad en Argentina era del 46,7%, la tasa de empleo era del 42,5%, la de la desocupación abierta del 9% y la tasa de ocupados demandantes de empleo del 16,7%.

El *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad. Resultados definitivos 2018*, del INDEC, estima la población con discapacidad de 6 años y más en un 10,2%. En relación con el empleo, el estudio señala que la tasa de actividad de la población con discapacidad es del 35,9%, mientras que la tasa de inactividad es del 64,1%.

Marco institucional

Agencia Nacional de Discapacidad

Es un organismo descentralizado en la órbita de la Secretaría General de Presidencia de la Nación, que tiene a su cargo el diseño y la coordinación y ejecución general de las políticas públicas en materia de discapacidad, así como la elaboración y ejecución de acciones tendientes a promover el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Fue creada por el Decreto 698/2017, misma norma que suprimió la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Elaborar y evaluar la ejecución de un plan nacional de inclusión para personas en situación de discapacidad.
- Diseñar y proponer programas nacionales que contemplen las áreas de prevención, promoción, asistencia, protección y rehabilitación de las personas en situación de discapacidad y promover la articulación intersectorial a efectos de coordinar acciones y programas.
- Coordinar la elaboración de las iniciativas que en materia de discapacidad proyecten las áreas competentes, manteniendo un permanente análisis sobre el desarrollo de las que se aprueben.

- Gestionar políticas públicas inclusivas y estrategias de desarrollo local inclusivo, a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada, en el ámbito de su competencia.
- Promover el otorgamiento de estímulos fiscales a personas físicas o jurídicas que realicen acciones a favor de las personas en situación de discapacidad.

Documentos normativos

Ley 25689, modificatoria de la Ley 22431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, regula la reserva de cuotas en el sector público: “El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas”.

Además, estipula que: “Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada”.

Ley 26816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

Ley 24901 Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las personas con discapacidad.

Ley 26378 por la que se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 13 de diciembre de 2006.

Ley 27044 por la que se otorga jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley 26746 Régimen de Regularización Impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.

Artículo 23 de la Ley 22431, modificado por la Ley 23021, deducción del impuesto a la ganancia o sobre capitales, equivalente al 70%.

Iniciativas destacadas

Plan Nacional de Discapacidad 2017/2022

Fue creado a través del Decreto 868/2017 que lo define como un instrumento de política pública “[...] que tendrá como objetivo la construcción y propuesta, a través de una acción participativa y en coordinación con las distintas áreas y jurisdicciones de la Administración Pública Nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales y municipales, con competencia en la materia, y con las organizaciones de la sociedad civil, en especial las organizaciones no gubernamentales de y para las personas con discapacidad, de políticas públicas tendentes a la plena inclusión social

de las personas con discapacidad, contemplando los principios y obligaciones comprometidos por medio de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 26378”.

Programa PROMOVER la igualdad de oportunidades de empleo

Se trata de un programa implementado por la Red de Oficinas de Empleo, en coordinación con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral.

Se articula, por un lado, a través de esquemas locales de prestaciones de apoyo a la inclusión laboral desarrollados por los municipios y, por otro lado, vía acciones de empleo y formación profesional. Ambos ejes están ejecutados por el Ministerio de Producción y Trabajo.

Los diferentes servicios disponibles son:

- Talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo.
- Cursos de formación profesional.
- Procesos de certificación de estudios formales obligatorios.
- Acciones de entrenamiento para el trabajo.
- Acciones de inclusión laboral.
- Certificación de competencias laborales.
- Asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes.

Los participantes perciben un subsidio durante un máximo de 24 meses.

Conclusiones

El ejercicio del derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que los Estados están obligados a garantizar a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad. Ello se recoge en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la legislación internacional en materia laboral, así como en la mayoría de legislaciones nacionales.

Sin embargo, es preciso desarrollar estrategias que, conforme a la normativa señalada, promuevan la efectividad de este derecho. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27 sobre trabajo y empleo, enumera las medidas que los Estados deben adoptar para salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad.

Independientemente de la libertad que los Estados tienen para definir una estrategia y las medidas específicas que la conformarán, se sugiere considerar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recogidas en el documento *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices*.

Las estrategias para la promoción del empleo de personas con discapacidad deberían acompañarse de campañas de información dirigidas a todas las partes interesadas:

- Conjuntamente con las medidas legislativas, deberían implementarse servicios de apoyo a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo, así como para los empleadores en la incorporación de personas con discapacidad en sus empresas.
- En los procesos de elaboración y/o revisión de legislación en materia de empleo de personas con discapacidad deberían realizarse consultas a las partes interesadas: organizaciones representativas de personas con discapacidad, empresarios, sindicatos y gestores públicos.

Principales fuentes de información consultadas

<https://ec.europa.eu/commission/>
<https://ec.europa.eu/eurostat>
<http://www.easpd.eu/>
<http://www.edf-feph.org/>
<https://www.gov.uk/>
<https://www.statista.com/>
<https://www.government.se/>
<http://www.do.se/>
<https://dinarattigheter.se/>
<https://www.riksdagen.se/>
<https://samhall.se/>
<https://www.ine.es/>
<http://www.rpd.es/home.htm>
<http://www.lamoncloa.gob.es/>
<https://administracion.gob.es/>
<https://www.fundaciononce.es/>
<http://www.fsc-inserta.es/>
<https://www.portalento.es/>
<https://www.gouvernement.fr/>
<https://travail-emploi.gouv.fr/>
<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>
<https://www.agefiph.fr/>
<https://handicap.gouv.fr/>
<https://www.handimooc.fr/>
<https://www.talenteo.fr/talenteo/>
<http://www.reseau-handicap.com/>
<http://www.governo.it/>
<http://www.lavoro.gov.it/>
<http://www.osservatoriodisabilita.it/>
<https://www.bundesregierung.de/>
www.deutscher-behindertenrat.de
<http://www.mides.gub.uy/>
<https://parlamento.gub.uy/>
<http://www.ine.gub.uy/>
<https://www.presidencia.gub.uy/>
<https://www.gob.cl/>
<https://www.senadis.gob.cl/>
<https://www.leychile.cl/>
<https://www.ine.cl>

<https://www.gob.mx/>
<https://www.inegi.org.mx/>
<https://www.argentina.gob.ar/>
<https://www.indec.gob.ar/>

Anexos

Anexo 1. Tabla con documentos del marco legal europeo relevantes

Title of instrument	Type of instrument	Relevant Arts.	Remarks	CRPD Art(s).
Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)	Legislative act	Arts. 3-4; Annexes I (20) and II (15)	"Workplaces must be organised to take account of handicapped workers, if necessary. This provision applies in particular to the doors, passageways, staircases, showers, washbasins, lavatories and workstations used or occupied directly by handicapped persons"	5
				27
Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)	Legislative act	Arts. 6, 7	The section on occupational social security schemes applies to those members of the working population whose activity is interrupted by illness or accident, as well as disabled workers, among others	5
				6
				27
Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work	Legislative act	Art. 5	Prohibits disability-based discrimination with regard to temporary workers	5
				27
2008/618/EC: Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States	Legislative act	Annex, Section 1	States that Member States' employment policies should pay particular attention to the employment of people with disabilities	27
Council Decision of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States (2010/707/EU)	Legislative act		Guidance document that the Member States must follow in reporting on their progress in National Reform Programmes, a Europe 2020 process. The promotion of the employment and social inclusion of people with disabilities is mentioned in guidelines 7 and 10 respectively	27
Regulation (EU, Euratom) No 1023/2013 of the European Parliament and of the Council of 22 October 2013 amending the Staff Regulations of Officials of the European Union and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union	Legislative act	Art. 1	Aligns the definition of persons with disabilities to the CRPD; introduces the notion of reasonable accommodation; makes provisions for family members with disabilities of EU civil servants	5
				27

Title of instrument	Type of instrument	Relevant Arts.	Remarks	CRPD Art(s).
Commission Regulation (EU) No 651/2014 of 17 June 2014 declaring certain categories of aid compatible with the internal market in application of Articles 107 and 108 of the Treaty	Legislative act	All, particularly section VI	Lays down the rules for authorising state aids aimed at the promotion of recruitment and employment of disadvantaged workers, including persons with disabilities	27
				28
Council Resolution of 15 July 2003 on promoting the employment and social integration of people with disabilities	Legislative act	All	Calls on the Commission and Member States to promote the full integration and participation of people with disabilities in all aspects of society	27
EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth COM(2010)2020	Non-binding act	All	The European strategy for jobs and growth; identifies people with disabilities as a group at particular risk of poverty	4
				27
				28
Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment COM(2010)682	Non-binding act		Stresses the need to adopt targeted approaches for more 'vulnerable workers', including persons with disabilities, and to improve benefits coverage (including unemployment benefit and social security entitlements) for those most at risk of unemployment	27
				28
Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020 COM(2014) 332	Non-binding act		Launches a new framework on occupational health and safety; highlights the need to specifically address the situation of disabled workers (among others) and proposes measures related to exchange of good practices, implementation of legislation and use of the EU funds	27
Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion' COM(2010)0758	Non-binding act		One of the flagship initiatives of Europe 2020, designed to help Member States to reach the headline target of lifting 20 million people out of poverty and social exclusion. People with disabilities are mainstreamed throughout; the Communication cross-references the European Disability Strategy	
Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'Establishing a European Pillar of Social Rights' COM(2017)250	Non-binding act	All	In addition to providing for a general framework for improving the social situation in the EU, explicitly highlights the importance of the European Accessibility Act	All
Commission Recommendation of 26 April 2017 on the European Pillar of Social Rights C(2017)2600	Political act	Principle 17	Inclusion of people with disabilities is identified as one of the essential components for efficient employment and social outcomes in the EU. Solemnly proclaimed by the three EU institutions in November 2017	All

Fuente: Annotated review of European Union law and policy with reference to disability.

Anexo 2. Ejemplos de proyectos financiados por el FSE en materia de empleo y discapacidad

<p>Disability is no barrier to work</p> <p>Andrzej used to have a secure, well-paid job in the shipyards of Gdynia, Poland until he became disabled. Five years of unemployment followed, then he took part in a job-seeking course backed by the European Social Fund – upon completion, he only needed a day to find work!</p>
<p>Supporting young people back to education or work</p> <p>The Utsikten project in Sweden aims to help young adults with special needs, either related to mental health or a disability, to re-enter education or the workplace. Number of participants: 90</p>
<p>Empowering workers with learning disabilities</p> <p>Cornwall Works for Learning Disabilities (CWLD) is a ‘hearts and minds’ project to find sustainable jobs for unemployed people with a learning disability. Number of participants: over 550 - ESF contribution: €1.800.000</p>
<p>Training café brings an end to isolation</p> <p>An ESF-project in the Czech Republic gave people with mental disabilities the opportunity to gain work experience and self-confidence, improving their chances of finding employment. Number of participants: 28 – ESF Contribution: CZK 2.966.520</p>
<p>Into a job - via Scotland or Ankara</p> <p>Students, unemployed youth and people with disabilities from the German region of Münster can increase their training and labor market chances through working visits abroad. Number of participants: 200 - ESF contribution: €3.326.826</p>
<p>More independence for disabled citizens</p> <p>In Malta, a centre for independent living for disabled people celebrates its first anniversary</p>
<p>Supporting citizens with hearing disabilities</p> <p>With ESF support, Spanish region launches a service to boost employment and social inclusion among deaf people</p>
<p>Supporting children with disabilities</p> <p>Disabled children in Poland are helped by trained assistants to get on at school</p>
<p>A handicap need form no obstacle</p> <p>Hungarian civil organisations recruited people with disabilities onto training courses to improve their job prospects</p>
<p>A European network for helping disabled job-seekers</p> <p>The CSR+D network is stressing the creative and innovative potential of disabled workers</p>
<p>Estonia tackles ‘inactivity’</p> <p>In Estonia, the ESF is supporting employment among carers and those facing difficult circumstances</p>
<p>Computer speak</p> <p>Training on voice-controlled computers is giving disabled people in Prague more independence</p>
<p>ME2 – benefiting people with disabilities</p> <p>Disabled people are all too often at a disadvantage when it comes to seeking employment. A project set up in Malta is aiming to bring down as many barriers as possible through practical assistance. Number of participants: 430 (until December 2011) - ESF contribution: €1.102.792.55</p>
<p>Arts and crafts in Bulgaria</p> <p>A Bulgarian social services centre is helping the inclusion of young disabled people with training in traditional crafts</p>

<p>“Place, train and maintain”: Getting people with learning disabilities into work</p> <p>In Northern Ireland, a non-profit agency helps people suffering from learning disabilities find their way into the job market by providing tailor-made support services. Number of participants: 368 – ESF Contribution: £906.768</p>
<p>Breaking down barriers for the hearing impaired</p> <p>A project in the Czech Republic aims to integrate people with hearing impairments into the jobs market. Number of participants: 375 – ESF Contribution: CZK 5.004.265</p>
<p>Konserwator: cultural work as job market entry point</p> <p>To help excluded groups access the labour market, a Polish project helps them find training and job opportunities in the cultural sector with help from the European Social Fund (ESF). Number of participants: 352 – ESF contribution: PLN 8.500.000</p>
<p>Apoyo a personas con discapacidad auditiva</p> <p>La Comunidad Autónoma de Cantabria, en España, crea un servicio, cofinanciado por el FSE, para fomentar la empleabilidad y la inserción social de las personas sordas</p>
<p>“No te rindas nunca”</p> <p>La campaña española de comunicación “No te rindas nunca”, dedicada a personas con discapacidad, gana un premio Echo Awards Bronce en Chicago</p>
<p>Una red europea de ayuda a solicitantes de empleo con discapacidad</p> <p>La red RSE+D insiste en el potencial creativo e innovador de los trabajadores con discapacidad</p>
<p>Ciudadanos con discapacidad de Benidorm, España, tienen la oportunidad de formarse para trabajar en bares y hoteles de la localidad</p> <p>Benidorm ofrece apoyo a los ciudadanos con discapacidades</p>
<p>Innovación en YouTube</p> <p>En España, una demanda de empleo imaginaria de un joven con discapacidad, colgada en YouTube, busca concienciar sobre los obstáculos de las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral</p>
<p>Vivero de destrezas profesionales en España</p> <p>Un proyecto español ayuda a personas con discapacidad a adquirir formación en jardinería con el fin de mejorar su empleabilidad</p>
<p>Por el futuro de Canarias</p> <p>La Comunidad Autónoma de Canarias ofrece cursos financiados por el FSE a más de 10.000 isleños</p>
<p>Dar una oportunidad a los jóvenes</p> <p>El proyecto PCPI ayuda a los jóvenes a obtener las cualificaciones y competencias educativas necesarias para competir en el mercado laboral. Número de participantes: más de 300 – Aportación del FSE: 842.585 euros</p>

Clausulas *ad cautelam*, aclaración y exoneración

Las opiniones o posiciones expresadas en este documento son exclusiva responsabilidad de los autores (Oficina de Programa y Consorcio EUROsociAL+) que han realizado una síntesis de los temas abordados durante la misión de trabajo. En caso alguno debe considerarse que reflejen, necesariamente, los puntos de vista o posicionamientos oficiales de la Comisión Europea.

Considerando que el respeto y la promoción de la igualdad de género constituyen un elemento central y transversal de EUROsociAL+, en este y todos los documentos que se desarrollan en el marco del programa, el uso indistinto de sustantivos —en género masculino o femenino— carece de intención discriminatoria y tiene, en todos los casos, una intención inclusiva.

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 10 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.

Consortio liderado por:

