Allview

D4.1 - Identificación de políticas regionales y nacionales sobre la accesibilidad de personas con necesidades especiales en RSC en los sectores del mueble y la madera

Versión– 25 de marzo de 2021

www.allview.eu
621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Índice de contenidos

1 5

Introducción 5

1. Objetivo de este documento 6

2 8

Las políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales a nivel europeo 8

2. Tabla resumen de las políticas legislativas 9

Las políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales a nivel nacional y regional 10

3 10

3. España 11

Materiales y métodos de la investigación en España 11

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 12

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 18

Conclusión 28

4. Italia 31

Materiales y métodos de la investigación en Italia 31

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 31

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 39

Conclusión 41

5. Eslovenia 43

Materiales y métodos de la investigación en Eslovenia 43

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 44

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 49

Conclusión 53

6. Polonia 54

Materiales y métodos de la investigación en Polonia 54

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 54

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 60

Conclusión 64

7. Alemania 64

Materiales y métodos de la investigación en Alemania 64

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 65

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 78

Conclusión 80

8. Bélgica 81

Materiales y métodos de la investigación en Bélgica 81

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales 82

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP 89

Conclusión 95

4 97

4. Fuentes 98

Página web 102

5 102

5. Página web 103

El proyecto ALLVIEW es una nueva plataforma de cooperación transnacional que conecta a Centros de Excelencia Profesional (CoVEs) con el sector de la madera y del mueble. Los objetivos operativos a nivel regional, nacional y europeo del proyecto ALLVIEW buscan adoptar un enfoque innovador para modernizar la Educación y la Formación Profesional.

Allview

1

Introducción

1. Objetivo de este documento

El objetivo de este documento es analizar el estado de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en los sectores de la madera y del mueble.

En este documento, el consorcio del proyecto **"ALLVIEW - Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood sector"**, ha analizado algunas herramientas legislativas que regulan la RSC en distintos países europeos. La investigación se ha llevado a cabo teniendo presentes los tres pilares en los que se basa la RSC. Estos tres pilares son:

- Sostenibilidad.
- Inclusión.
- Accesibilidad.

A través de esta investigación, la pretensión del consorcio es el análisis las políticas europeas, nacionales y regionales relativas a los pilares mencionados para identificar las mejores prácticas y desarrollar directrices en materia de RSC que se establezcan en los sectores de la madera y del mueble.

Este documento sirve como base para futuros análisis sobre el impacto potencial de la RSC en:

- el apoyo a la gestión sostenible de recursos, aumentando el uso de renovables.
- la conexión entre empresas con la idea de economía circular.
- el apoyo al empleo del grupo objetivo específico de empresas al que se dirige, vinculado con las políticas nacionales y europeas.
- el soporte para la capacidad empresarial de contratar e involucrar a las personas con pocas oportunidades, y desarrollar estrategias beneficiosas para todas las partes.
- la creación de Centros de Excelencia Profesional, capaces de dar formación a personas de diferentes puestos laborales (o perfiles o competencias u otros).
- la identificación de problemas en las políticas regionales y nacionales en materia de inclusión en el campo de las ofertas laborales y en el entorno de las FP.
- la identificación de necesidades especiales que no están relacionadas con tareas (potenciales) y el desarrollo de redes de trabajo para grupos objetivo específicos a través de conexiones con un sector no lucrativo.

Este informe es la tercera parte de uno completo y más elaborado, que consta de 3 informes específicos con la RSC como hilo conductor.

El primero aborda la RSC en materia de prevención de residuos y de economía circular, los otros dos documentos se basan en los temas de migración y refugiados y en la inclusión de personas con alguna discapacidad en el mercado laboral y en la formación y educación.

Este informe completo está basado en una estructura que se compone de las siguientes secciones:

- Un resumen general de la RSC.
- Las políticas de recursos de Economía Circular y de prevención de residuos.
- Las políticas de inclusión de migrantes y refugiados en el mercado laboral y sistema de FP.
- Las políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en:
    - el sistema educativo (FP).
    - el mercado laboral.
    - el entorno laboral.
    - las tareas en el puesto de trabajo.
- Conclusión.

A través de esta investigación, el consorcio del proyecto desea crear más conciencia en materia de RSC a nivel europeo incluyendo los aspectos que abarcan no solo las materias de un medioambiente sostenible, sino también la inclusión y la accesibilidad, dirigidos a un público más amplio con menos oportunidades, como son los migrantes, personas con alguna discapacidad y personas en situación general de desventaja social.

Allview

2

Las políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales a nivel europeo

2. Tabla resumen de las políticas legislativas

Nombre de la política UE	Descripción	Enlace
Acta de accesibilidad, Directiva UE 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios	Este acta tiene como objetivo mejorar el buen funcionamiento del mercado interno, y eliminar y evitar los obstáculos de la libre circulación de productos y servicios accesibles.	Enlace
Regulación sobre los derechos de los pasajeros con movilidad reducida en medios de transporte principales	Por esta regulación, las personas con una discapacidad con movilidad reducida, bien sea por discapacidad, edad o cualquier otro factor, deberían tener la oportunidad de usar los servicios de pasajeros en viaje por mar y vías navegables como lo hacen el resto de ciudadanos. Las personas con una discapacidad y con movilidad reducida tienen los mismos derechos que el resto de ciudadanos para moverse libremente, elegir libremente y no ser discriminados.	Enlace
Directiva UE 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público	A través de esta directiva se ha hecho posible la creación y regulación de la accesibilidad a los sitios web y aplicaciones móviles de los organismos del sector público.	Enlace
Tarjeta Europea de Estacionamiento	Si una persona sufre de alguna discapacidad que reduce su movilidad, puede tener derecho a una Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad en su país de residencia, reconocida en todos los países de la UE. Cuando esta persona viaja fuera de su país, la Tarjeta le dará acceso a una serie de derechos de estacionamiento y de plazas de aparcamiento específicos del país que esté visitando. La Tarjeta es expedida por la administración competente de cada país de residencia de acuerdo con el modelo estándar de Tarjeta Europea de Estacionamiento y según los procedimientos locales.	Enlace
Directiva CE 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	Una directiva de la UE, y una parte fundamental de la legislación europea cuyo objetivo es combatir la discriminación por razones de discapacidad, orientación sexual, credo y edad en el lugar de trabajo.	Enlace

Allview

3

Las políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales a nivel nacional y regional

3. España

Materiales y métodos de la investigación en España

La metodología de la investigación de España se ha dividido en dos partes, las fuentes de información, por una parte, que se han reunido bajo boletines oficiales regionales; y los sitios web especializados en discapacidad y accesibilidad laboral, por otra parte.

- Discapnet es una iniciativa para fomentar la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Consta de un servicio de información para las organizaciones, profesionales y las personas con discapacidad y familiares, y una plataforma para el desarrollo de acciones dirigidas a promover la participación en la vida económica, social y cultural de las personas con discapacidad.
- El Boletín Oficial del Estado (BOE) es el diario oficial del estado español, es el medio de publicación de las leyes, disposiciones y actos de inserción obligatoria.
- Accessibilitas es una plataforma digital impulsada por Fundación ONCE y el Real Patronato sobre Discapacidad con el objetivo de fomentar la generación y difusión del conocimiento en materia de accesibilidad universal.
- El Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM),a través del cual se da publicidad para su eficacia jurídica y/o conocimiento a las leyes y disposiciones administrativas de carácter general.
- El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) es un instrumento técnico al servicio de la ciudadanía, las Administraciones Públicas, la Universidad y el Tercer Sector, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.
- El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) es una plataforma especializada en la gestión del conocimiento para dar a conocer la situación real de las personas con discapacidad en el mercado laboral, para hacer visibles las desigualdades existentes y para promover la aplicación de medidas orientadas a garantizar la progresiva disminución de dichas desigualdades.

Además, se han identificado una serie de palabras clave para identificar las políticas más relevantes: p.ej. discapacidad, necesidades especiales, trabajo, accesibilidad, empleo, mercado laboral, inclusión e integración.

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

Figura 1. Número de personas con discapacidad en España (elaboración propia). Fuente: Odismet

En 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad viviendo en España. En términos generales, las personas con una discapacidad se enfrentan a más tipos de discriminación que las que no sufren una discapacidad. Esta circunstancia se multiplica cuando se añaden otros factores como el género, la edad, el entorno o el origen étnico. Todas estas desigualdades aumentan en situaciones de crisis, como ha quedado demostrado con la pandemia de la COVID-19.

El Observatorio Estatal de la Discapacidad de España ha advertido de las diferentes situaciones a las que se enfrentan las personas con alguna discapacidad debido a la crisis sanitaria generada por la COVID-19 que ha aumentado su vulnerabilidad.

La pandemia y las medidas que se han puesto en marcha han supuesto:

- la existencia de protocolos sanitarios que han excluido a personas con alguna discapacidad y/o a las personas mayores de la asistencia hospitalaria.
- el aumento significativo de obstáculos a la accesibilidad.
- la formación inclusiva y la falta de docentes de apoyo.
- un impacto económico.

Así se justifica la necesidad que tienen las administraciones públicas de asegurar que las personas con alguna discapacidad sean parte activa de la reconstrucción social y económica del país, como han pedido desde el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad en su manifiesto por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad que se celebró el 3 de noviembre.

El progreso hacía una sociedad más inclusiva se traduce en la mejora de condiciones laborales y de niveles educativos, pero sobre todo en el fomento de la responsabilidad social. Pero el binomio discapacidad/empleo es un problema que va más allá: la falta de inclusión de las personas con discapacidades en el mercado laboral es un problema que no se puede y no se debería resolver solo y que nos concierne a todos. Las situaciones como la crisis del coronavirus revelan que las desigualdades van en aumento, pero también que se presentan o deberían presentarse nuevas oportunidades.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

La formación es un factor clave para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. Sin importar el tipo de discapacidad, aquellas personas con formación tienen más probabilidades de entrar en el mercado laboral. En un principio, el porcentaje de personas con una educación superior difiere notablemente entre personas con y sin discapacidad, concretamente en un 19,5%. En ambos segmentos, la educación secundaria supone más de la mitad del grupo. Entre la población general, el porcentaje de personas sin una educación es prácticamente inexistente, mientras que entre las personas con discapacidad alcanza el 4,5% (83.600 personas).

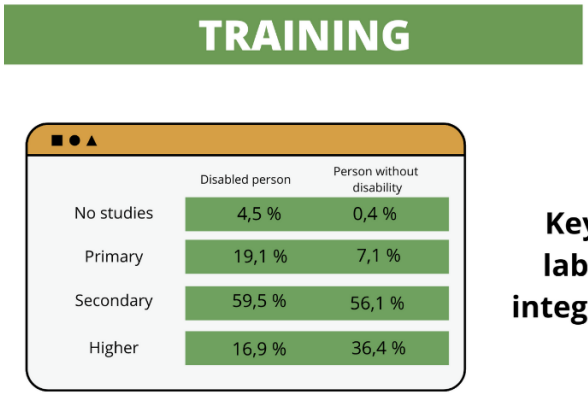

Figura 2. Porcentaje de personas con y sin discapacidad y formación (elaboración propia). Fuente: Odismet

En cuanto al género, la presencia de las mujeres es mayor en los niveles «Sin estudios», aunque también tienen un mayor peso en la educación superior. Las personas en la franja de los 25 a los 44 años tienen el mayor nivel educativo, mientras que los jóvenes con una educación superior a penas alcanzan el 3,9% (en comparación con el 13,3% de jóvenes sin discapacidad). Si nos fijamos en el tipo de discapacidad, cuanto mayor es el grado de discapacidad, menor es el nivel educativo, lo que nos lleva a plantearnos si se han puesto a disposición todos los recursos necesarios para garantizar el acceso a la formación a este segmento de la población.

Un hecho por todos conocido es que la primera opción para un futuro brillante es la formación. Del total de personas con discapacidad entre los 16 y 64 años (1.876.900), el 7,9% (148.300) se han matriculado en educación. Sin embargo, en la población general esta cifra alcanza el 19,7%. Una vez más, los datos muestran una menor disposición a la formación y mayores obstáculos y dificultades posiblemente para el acceso y el desarrollo de procesos formativos para personas con discapacidad.

Asimismo, no podemos olvidar a los estudiantes con necesidades especiales. Estos alumnos tienen necesidades educativas permanentes, evaluados como tal por el equipo de orientación educativa y psicopedagógica, que se matriculan en colegios ordinarios o en centros educativos especiales. Estos estudiantes se clasifican, por su tipo de discapacidad, de la siguiente forma: auditiva, motora, mental, visual, trastorno límite de la personalidad/autismo y discapacidades múltiples. El porcentaje se sitúa en el 2,6%, el equivalente a 212.807 estudiantes con necesidades educativas especiales en el sistema educativo español. Alrededor de 8 de cada 10 de estos alumnos está integrado en colegios convencionales. Esta circunstancia representa el importante progreso en la integración del grupo y en el avance hacia la integración completa de las personas con discapacidad.

En cuanto a la Formación Profesional, la siguiente figura muestra los datos de los alumnos con necesidades educativas especiales derivados de una discapacidad que se han matriculado en el sistema educativo general en el año académico 2017/2018.

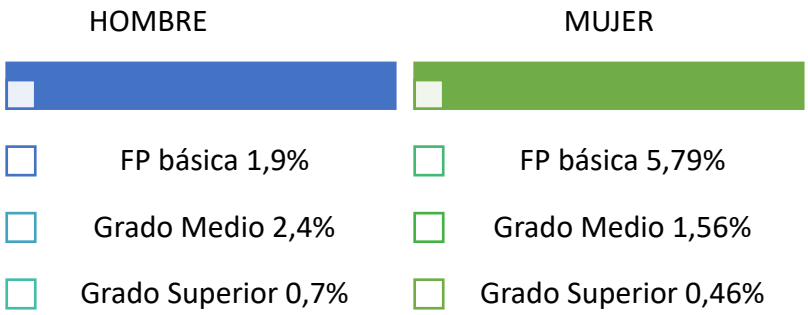

Figura 3. Estadísticas de educación no universitaria en el año académico 2017/2018. Fuente: MEC. (elaboración propia)

Aparte de lo anterior, en el campo de la FP, todos los reales decretos españoles se refieren al término «accesibilidad» cuando establecen las cualificaciones profesionales y fijan los aspectos básicos de los programas formativos. Con el objetivo de dar continuidad a los alumnos con necesidades especiales y responder a los grupos de necesidades específicas, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial puede establecer y autorizar otros programas de formación profesional, de duración variable, adaptados a sus necesidades. Estos programas pueden incluir módulos formativos de cualificación de formación profesional básica y otros módulos formativos apropiados para adaptarlos a sus necesidades.

Asimismo, todas las familias formativas animan a «seguir los estándares de calidad, accesibilidad universal y diseño para todos que afecten a su actividad profesional». De este modo, el plan de estudios se ha de desarrollar en la programación didáctica o en el desarrollo curricular, fomentando o creando una cultura de prevención de riesgos laborales en los espacios en los que se enseñan los distintos módulos profesionales, así como fomentando una cultura de respeto al medioambiente, excelencia en el trabajo, seguimiento de los estándares de calidad, creatividad, innovación, igualdad de género y respeto a las oportunidades de igualdad, diseño para todos y accesibilidad universal, especialmente en lo relativo a las personas con discapacidad.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

En España, se consideran personas con discapacidad aquellas cuyo grado de discapacidad es igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad[1] y a los pensionistas que tengan reconocida una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio.

[1] Real Decreto Legislativo 1/2013

Tasa de actividad: en España hay 1.876.900 personas con discapacidad en edad laboral (el 6,2% de la población) y, de ellos, solo el 34% tienen empleo[2]. En resumen, algo más de un tercio del grupo está activo en materia laboral, es decir, 1.238.400 personas con discapacidad están fuera del mercado laboral, lo que lo convierte en un sector que necesita atención especial y análisis, ya que constituye un volumen importante de población.

Tasa de empleo: la tasa de empleo es el resultado de la división de la población empleada por el total de población en edad laboral (edades 16-64) y expresado en tanto por ciento. Este es el modo frecuente de conocer la representación de la población activa de un país. Los datos de las personas con discapacidad (25,9%) son notablemente distintos de la población general, que supone un 66,9%, así que solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo.

Tasa de paro: esta cifra en la población con discapacidad es de 23,9%, por lo que podemos afirmar que el desempleo afecta a las personas con discapacidad en mayor medida que a las personas sin discapacidad.

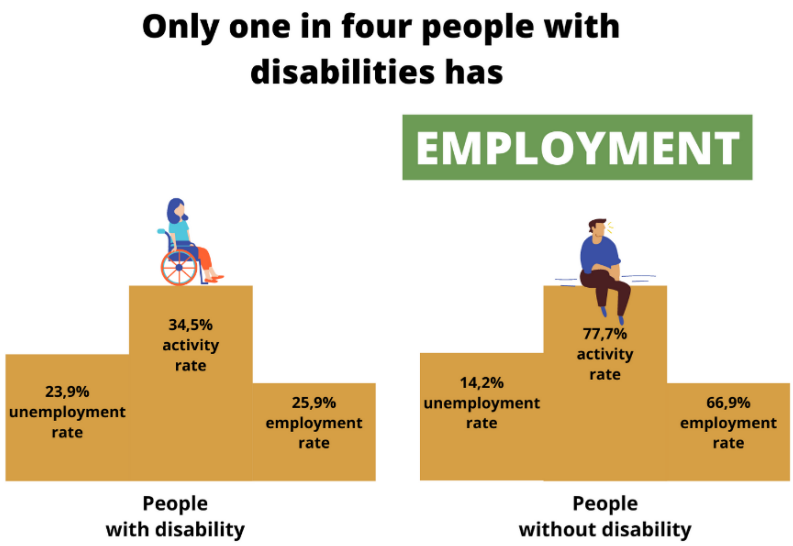

Figura 4. Comparativa de las tasas de actividad, empleo y paro de personas con y sin discapacidad en España (elaboración propia). Fuente: Odismet

Tasa de paro de larga duración: los parados de larga duración son aquellos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal durante más de 365 días o los registrados en el último día laboral del mes de referencia; en 2019, un total de 79.523 personas con discapacidad estaban en situación de desempleo de largo plazo. Lo que representa un 53,7% del total de personas con discapacidad en busca de trabajo.

[2] Datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística a finales de 2019

Contratación: según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, se han efectuado un total de 354.991 contratos para personas con discapacidad y 157.565 han estado contratadas durante 2019, lo que indica que la misma persona con discapacidad se contrata de media 2,25 veces al año, es decir, que se trata de contratos de naturaleza temporal y precaria. Es más, solo el 10,1% de esos contratos pertenecen al sector industrial debido a que el sector servicios sigue siendo el principal generador de empleo. Los contratos temporales suponen el 90,1% del total, lo que prueba una vez más la precariedad del mercado laboral. Por lo tanto, solo 9 de cada 100 contratos para personas con discapacidad son de carácter indefinido.

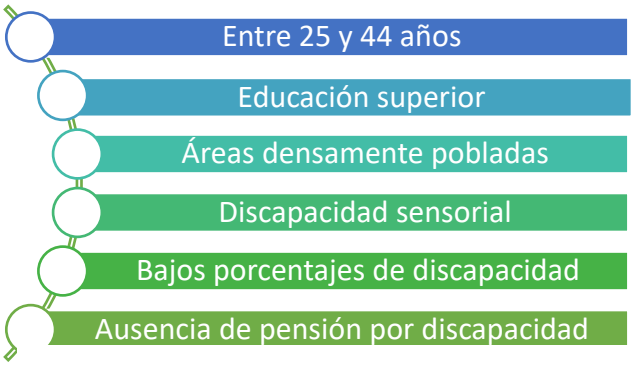

Figura 5. Variables que favorecen la actividad laboral. Fuente: Odismet. (elaboración propia)

Aún se cuenta con poca información para realizar un análisis profundo sobre las contrataciones en 2020 y cómo se han visto afectadas por la COVID-19. Sin embargo, no podemos abordar el problema de las contrataciones sin ofrecer los datos disponibles que muestran los efectos y las consecuencias de la pandemia en el empleo.

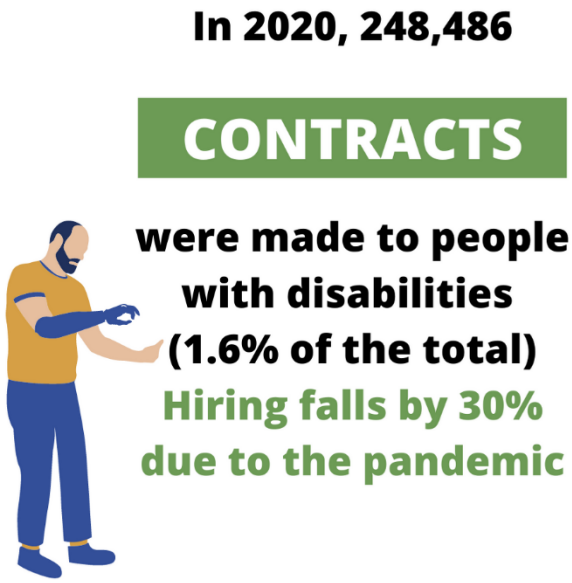

Figura 6. Total de contratos efectuados a personas con discapacidad en 2020 (elaboración propia). Fuente: Odismet

En este aspecto, ya sabemos que la comparación en la destrucción de contratos en 2020 con el año anterior es del 30%. Queda por ver cómo se ha recuperado el empleo en 2021, dado que la destrucción de más de 100.000 contratos de personas con discapacidad no supone una tarea fácil de recuperar. En general, el año no parece haber empezado con muchos signos de recuperación, la suma de todos los contratos en España durante los primeros dos meses del año era la más baja de los últimos 6 años.

Contratos específicos para personas con discapacidades

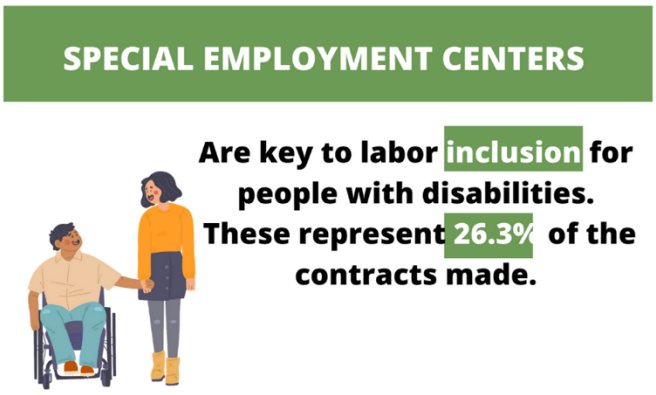

Figura 7. Los Centros de Educación Especial han registrado el mayor volumen de contratación (elaboración propia). Fuente: Odismet

Los contratos específicos son un pilar importante para el empleo de personas con discapacidad y se han visto gravemente amenazados por la debacle de la COVID-19. En 2020, se firmaron un total de 86.706 contratos específicos para personas con discapacidad en España, lo que supone un 1,6% del total.

Así se manifiesta el efecto de la pandemia en el empleo de personas con discapacidad, como ya se ha indicado.

Los Centros de Educación Especial han registrado un alto volumen de contratos, lo que pone de relieve su importancia para sostener el empleo entre las personas con discapacidad, a pesar de que también la COVID-19 haya estado presente habiendo aumentado la pérdida de puestos laborales hasta un 21,5%. Además, los primeros meses de 2021 no han arrojado cifras precisamente halagüeñas para la recuperación, dado que el total de contratos en enero y febrero ha sido el más bajo desde 2016.

Los puestos de trabajo con mayor volumen de contratos para personas con discapacidad han sido como limpiadores (58.797), trabajadores de producción (30.008), conserjes (9.388) funcionarios administrativos (5.870) y empleados de salas de apuestas (5.461), lo que muestra la labor de integración de este grupo.

Condiciones laborales y trayectoria laboral

El empleo a tiempo completo prevalece sobre el empleo a tiempo parcial. Sin embargo, el empleo a tiempo parcial ha experimentado un crecimiento gradual y más notable, hasta alcanzar el 38,7% del total de contratos, casi cuatro puntos más que la población general.

Los contratos temporales suponen el 90,1% del total, lo que prueba una vez más la precariedad del mercado laboral. Por lo tanto, solo 9 de cada 100 contratos para personas con discapacidades son de carácter indefinido.

Los datos muestran que los salarios son más bajos entre las personas con discapacidad que entre la población general, un bruto de 4.186,3 € menos al año, que es el 17% menos que la población en su conjunto.

Figura 8. Tasa de estabilidad y temporalidad y tipo de jornada laboral de las personas con salario de discapacidad (elaboración propia). Fuente: Odismet

La discriminación por género también es evidente en el grupo, siendo el salario de las mujeres 3.142,5 € menor que el de los hombres. Este hecho pone de manifiesto explícito la doble discriminación que supone la discapacidad y el género. La temporalidad también se traduce en una reducción en los salarios, que es evidencia de la precariedad que llevan asociada.

Figura 9. Salario bruto anual medio de personas con discapacidad (elaboración propia). Fuente: Odismet

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.** *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*
NIVEL	Nacional
AÑO	2007
PAÍS	España
TEMA	Acceso al empleo de personas con necesidades especiales
DESCRIPCIÓN	De acuerdo con el artículo 37.1, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, la finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad debe ser su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, a través de los centros especiales de empleo.

OBJETIVOS	Este real decreto tiene por objeto regular los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
ACTIVIDADES	Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo como: **a)** Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo. **b)** Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad. **c)** Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones. **d)** Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo. **e)** Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo. **f)** Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
RESULTADOS	Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo. **a)** Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. **b)** Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
ENLACE	Enlace

Nº.2

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.** *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.*
NIVEL	Nacional
AÑO	2013

PAÍS	España
TEMA	Personas con discapacidad e inclusión social
DESCRIPCIÓN	El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos. Con esta ley, se les da la posibilidad de un mejor acceso al mercado laboral, así como una serie de ayudas con este propósito, tanto a empresas como a los propios empleados con necesidades especiales.
OBJETIVOS	Esta ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9. 2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. También establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
ACTIVIDADES	Medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. Las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida. Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones asistenciales y económicas previsto en este capítulo estarán exentos de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas. Las administraciones públicas desarrollarán las actuaciones necesarias para la coordinación de la atención de carácter social y de carácter sanitario. Las administraciones públicas competentes promoverán planes de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades. Las administraciones públicas velarán por el mantenimiento de unos servicios de atención adecuados, mediante la coordinación de los recursos y servicios de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales.
ENLACE	Enlace

Nº.3

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Orden TES/1060/2000, de 11 de noviembre, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo**

	Orden TES/1060/2020, de 11 de noviembre, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
NIVEL	Nacional
AÑO	2020
PAÍS	España
TEMA	Trabajo para personas con discapacidades en centros especiales de empleo.
DESCRIPCIÓN	Orden por la que los centros especiales de empleo reciben ayudas para la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo. Las subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo vinculan su cuantía al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Es imprescindible por tanto adaptar las medidas de apoyo a los centros especiales de empleo a la evolución del salario mínimo interprofesional, desde la consideración adicional de que no todos los costes salariales son objeto de la subvención del 50 por ciento del salario mínimo interprofesional, pese al aumento de dichos costes. Más aún en la situación actual derivada de la crisis provocada por la COVID-19.
OBJETIVOS	• Creación de nuevos puestos de trabajo • Mantenimiento de puestos ocupados • Condiciones de igualdad de salario
ACTIVIDADES	La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida al menos por un 70 por ciento de personas trabajadoras con discapacidad.
RESULTADOS	Esta orden persigue una correcta utilización de los recursos públicos. En ella se establece un incremento de las subvenciones por mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad severa que conlleve especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo, en centros especiales de empleo, para asegurar que estos puedan hacer frente no solo al aumento del salario mínimo interprofesional sino también a las especiales circunstancias para el empleo y la economía producidas este año 2020 por la pandemia sanitaria de la COVID-19, sin sustituir la aportación razonablemente exigible a las empresas titulares de dichos centros especiales de empleo para asumir en parte la subida del salario mínimo interprofesional.
ENLACE	Enlace

Nº.4

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Orden de 4 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas**

	de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad *Orden de 4 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad*
NIVEL	Regional (R. Murcia)
AÑO	2019
PAÍS	España
TEMA	Fomento de la integración de personas con discapacidades en el mercado laboral
DESCRIPCIÓN	La presente Orden tiene por objeto regular la concesión de subvenciones destinadas a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, a modo de compensación económica por la prestación de los servicios de interés económico general desarrollados por los Centros Especiales de Empleo. Esta cuantía viene a sufragar parte de los gastos ocasionados a los Centros Especiales de Empleo en la ejecución de los servicios de interés económico. Al tratarse de una cuantía previamente determinada, que, en ningún caso, podrá exceder del coste económico de los servicios prestados, no resulta necesario establecer parámetros para evitar y recuperar posibles compensaciones excesivas.
OBJETIVOS	El objeto de esta Orden es establecer las bases reguladoras de las subvenciones a conceder por el Servicio Regional de Empleo y Formación, en adelante SEF a entidades beneficiarias con la finalidad de: • Fomentar el empleo protegido de personas con discapacidad, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los mismos. • Facilitar la inserción en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad mediante formas innovadoras de integración laboral, como el empleo con apoyo y los gabinetes de orientación e inserción laboral. • Estimular la contratación de personas con discapacidad por empresas del mercado ordinario de trabajo, bien de forma directa o como colaboradoras de formas innovadoras de integración laboral.
ACTIVIDADES	Creación de empleo estable en Centros Especiales de Empleo. El objetivo de este subprograma es financiar parcialmente cualquier iniciativa que suponga la creación de puestos de trabajo por cuenta ajena, de carácter estable, para personas con discapacidad. Las modalidades de subvención de este subprograma son: • Asistencia Técnica. • Inversión en Activos Fijos. • Subvención parcial de intereses de préstamos que se obtengan de entidades de crédito y que se destinen a la adquisición de activos fijos. Mantenimiento de puestos de trabajo. El objetivo de este subprograma es consolidar y ayudar al mantenimiento de los puestos de trabajo creados para trabajadores con discapacidad en los CEE.

	Programa de integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
ENLACE	Enlace

Nº.5

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.** *Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite*
NIVEL	Nacional
AÑO	2021
PAÍS	España
TEMA	Acceso al empleo
DESCRIPCIÓN	A los efectos laborales de acceder a las medidas de acción positiva previstas, debe entenderse como persona con capacidad intelectual límite y los empleadores beneficiarios. Otro capítulo establece la relación concreta de medidas de acción positiva que mejor se adecúan al perfil personal y profesional del colectivo con el objetivo de promover su acceso al empleo y favorecer las expectativas y opciones de integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
OBJETIVOS	Este real decreto tiene por objeto, de acuerdo con la disposición adicional sexta de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecer un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo ordinario de las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación.
ACTIVIDADES	Se establece la posibilidad de que dichos empleadores soliciten las subvenciones previstas en su artículo 12 con cargo a los servicios públicos de empleo competentes, con el objetivo de introducir las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo y eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con capacidad intelectual límite. Se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
ENLACE	Enlace

Nº.6

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Decreto nº 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** *Decreto nº 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia*
NIVEL	Regional (R. Murcia)
AÑO	2011
PAÍS	España
TEMA	Acceso laboral para personas con discapacidad
DESCRIPCIÓN	El acceso al empleo público, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad a que se refiere este Decreto se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.
OBJETIVOS	Su objeto es promover las medidas necesarias para que el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia, se realice en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes.
ACTIVIDADES	**RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO** • En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente, se alcance al menos, el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Región de Murcia, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. • Un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento, en los términos que indique la Oferta de Empleo Público. **ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL SISTEMA GENERAL** • Del cupo general del 7 por ciento de las vacantes, un cupo no inferior al 5 por ciento se destinará, en todos los ámbitos de la Administración de la Región de Murcia, a personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento. • Las pruebas deberán ser coincidentes, en lo relativo a sistema de acceso, tipo de pruebas, número de ejercicios y temario, con las pruebas para el acceso por el turno libre. • En el supuesto de que el aspirante del turno de discapacidad superase los ejercicios correspondientes, no obtuviere plaza y su puntuación total fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será

incluido, por orden de puntuación, en la relación de aprobados del turno libre.

ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL A TRAVÉS DEL SISTEMA ESPECÍFICO

- Del cupo general del 7 por ciento de las vacantes, un cupo no inferior al 2 por ciento se destinará mediante convocatoria independiente a personas con discapacidad intelectual, de conformidad con el art. 3.3, excepto para el ámbito docente no universitario y, en el caso del Servicio Murciano de Salud, respecto del personal que desarrolle cometidos asistenciales.
- Las convocatorias de estas plazas, su ejecución y desarrollo, y la realización de las pruebas o exámenes, se efectuarán independientemente de las del resto de aspirantes del turno libre y del turno de discapacidad. Los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo.

RESERVA DE PLAZAS EN PROMOCIÓN INTERNA

- Las pruebas deberán ser coincidentes, en lo relativo a sistema de acceso, tipo de pruebas, número de ejercicios y temario, con las pruebas para el acceso por el turno ordinario de promoción interna.
- Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que, por razón de cada discapacidad, puedan ser solicitadas al órgano de selección. Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados.

FORMACIÓN

- Los trabajadores con discapacidad tendrán prioridad para la realización de cursos organizados por la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia, siempre que sean adecuados a la discapacidad y estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo.
- Para el desarrollo de dichos cursos, se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos.

RESULTADOS	Los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por el turno de discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas ofertadas, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento, tipo de discapacidad u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación necesaria en el orden de prelación para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad.

ENLACE	Enlace

Nº.7

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Orden FOM/926/2019, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ENAIRE destinadas a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.** *Orden FOM/926/2019, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ENAIRE destinadas a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.*
NIVEL	Nacional
AÑO	2019
PAÍS	España
TEMA	Subvenciones para el empleo
DESCRIPCIÓN	Subvenciones y ayudas concedidas por la entidad pública ENAIRE para la inserción laboral y la creación de empleo de personas con discapacidad.
OBJETIVOS	El objeto de la presente Orden es el establecimiento de las bases reguladoras de la concesión por ENAIRE de subvenciones destinadas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
RESULTADOS	Podrán ser beneficiarios de las subvenciones previstas, en los términos establecidos en las presentes bases, las fundaciones o asociaciones de utilidad pública debidamente registradas y domiciliadas en territorio español, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que presenten un proyecto destinado al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo que permitan la integración en el mercado de trabajo de dichas personas.
ENLACE	Enlace

Nº.8

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Orden EFP/938/2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas para la realización de prácticas formativas de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de Educación y Formación Profesional.** *Orden EFP/938/2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas para la realización de prácticas formativas de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de Educación y Formación Profesional.*
NIVEL	Nacional
AÑO	2018

PAÍS	España
TEMA	Integración en la Formación Profesional
DESCRIPCIÓN	El Ministerio de Educación y Formación Profesional realiza diversas actuaciones encaminadas a proporcionar una atención integral a las personas con discapacidad, no sólo en el ámbito de la formación reglada sino también en el de la formación posterior, al entender que esta es un factor crucial para alcanzar la plena integración laboral y social de las personas que forman este colectivo y muy especialmente el de las personas con discapacidad intelectual. La integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual justifica la necesidad de realizar acciones formativas singulares que las preparen para su acceso al mercado laboral y les facilite la adquisición de las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para su desenvolvimiento en un entorno laboral normalizado.
OBJETIVOS	Esta orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva y de acuerdo con los principios de objetividad y publicidad, de ayudas para la formación de personas con discapacidad intelectual. Estas ayudas adoptarán la forma de becas de formación y se realizarán en las dependencias del Ministerio de Educación y Formación Profesional dentro de la especialidad formativa de auxiliar de oficina o similares y en aquellas otras que fijen las convocatorias. La finalidad de estas ayudas es contribuir a la formación de personas con discapacidad intelectual integradas en programas o itinerarios de inserción laboral individual en el momento de la aprobación de la convocatoria. La formación obtenida por las becas será complementaria de la prevista en estos programas o itinerarios realizados por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que apliquen la metodología del empleo con apoyo para facilitar la integración laboral del colectivo al que se dirigen las becas.
ENLACE	Enlace

Nº.9

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.** *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.*
NIVEL	Nacional
AÑO	2011
PAÍS	España
TEMA	Integración en la Formación Profesional
DESCRIPCIÓN	Las diferentes acciones formativas de formación profesional se integran en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, uno de cuyos fines esenciales es promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a quienes se destina, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

OBJETIVOS	La formación profesional del sistema educativo se define como el conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica. Estas enseñanzas prestarán una atención adecuada, en condiciones de accesibilidad universal y con los recursos de apoyo necesarios, en cada caso, a las personas con discapacidad. Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
ACTIVIDADES	Todos los ciclos formativos incluirán la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad. Disponer de las condiciones que posibiliten el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable en materia de promoción de la accesibilidad y eliminación de barreras, sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. La evaluación del aprendizaje del alumnado de las enseñanzas de formación profesional se realizará por módulos profesionales. Los procesos de evaluación se adecuarán a las adaptaciones metodológicas de las que haya podido ser objeto el alumnado con discapacidad y se garantizará su accesibilidad a las pruebas de evaluación.
ENLACE	Enlace

Conclusión

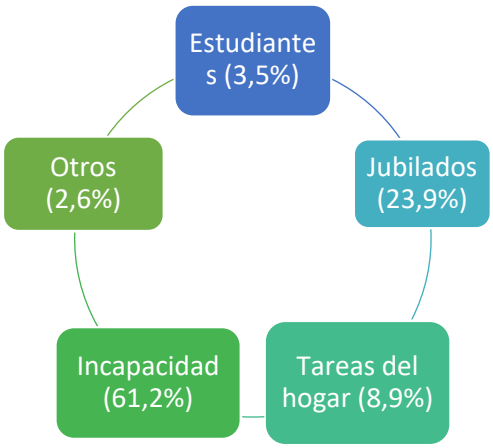

Figura 10. Empleo de personas con discapacidad (elaboración propia). Fuente: INE.

Los últimos datos disponibles han registrado un total de 1.876.900 personas con discapacidad entre los 16 y 64 años, lo que representa el 6,2% del talento de nuestro país. Desde 2008, el grupo ha crecido en 795.100 personas, es decir, desde ese año, la tasa de prevalencia se ha incrementado en 3,8 puntos. En general, los indicadores de formación y empleo muestran diferencias notables entre la población general y las personas con discapacidad, evidenciando la complejidad y las barreras para este grupo.

En primer lugar, la inclusión educativa no consiste únicamente en el fomento de las mismas oportunidades de acceso a la educación, sino también en el fomento de las mismas oportunidades para permanecer y promocionar con éxito, sin importar sus habilidades o necesidades educativas. Las políticas educativas que apoyan un modelo educativo inclusivo y la función compensatoria de la educación son esenciales para favorecer la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Estas políticas educativas son positivas para la mejora del desarrollo educativo de personas con discapacidad así como de

personas sin discapacidad, ya que una escuela inclusiva fomenta una sociedad más inclusiva y justa.

Figura 11. Figura 10. Grado de inclusión de las empresas españolas (elaboración propia). Fuente: Odismet

Por lo tanto, parece que es necesario fomentar la mejora a nivel formativo, especialmente en la Formación Profesional española.

Una educación inclusiva no solo da la posibilidad, por ejemplo, de que una persona con una discapacidad visual vaya a estudiar y se presente a pruebas estatales, sino que también sus futuros compañeros de trabajo (sin discapacidad visual) puedan entender que, de hecho, esta discapacidad no es un impedimento para que esta persona desempeñe su trabajo. Esta sería la inclusión educativa, social y laboral auténtica de las personas con discapacidad: el reconocimiento de la diferencia de capacidades entre todos es un hecho de pluralidad social antes que una barrera. Este cambio de mentalidad es una necesidad generalizada en las administraciones públicas españolas.

En segundo lugar, cuando hablamos de la discapacidad en el mercado laboral, podemos dividir entre discapacidades visibles e invisibles. Por ejemplo, hay empresas y trabajadores que son inconscientes de que tiene compañeros con discapacidades, porque puede que no se trate de una discapacidad intelectual, o que la persona no esté en silla de ruedas. Sin embargo, a las personas con diversidad funcional no les es fácil encontrar trabajo en España (menos de un tercio están empleados).

Las personas con discapacidades representan aproximadamente un 10% de la población española y están entre los más afectados por la crisis de la COVID-19. Los datos en España también lo confirman: según un estudio publicado por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE[3], alrededor del 60% de personas con discapacidad empleados podrían perder sus trabajos por culpa de la crisis social y sanitaria que ha derivado de la pandemia actual, así como la naturaleza temporal de sus contratos. Pero habiendo sido una amenaza, la crisis de la COVID-19 nos ha ofrecido una oportunidad para reflexionar sobre el papel de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En palabras de Óscar Martínez, co-fundador del Colectivo Zotikos y autor del libro *Alterando la discapacidad. Manifiesto a favor de las personas (2010)*: ***«El hecho de tener alguna discapacidad no es el principal foco del problema, sino el hecho de vivir en una sociedad que no es inclusiva. Empieza desde la cuna»***. Como ya afirmábamos previamente, ***«la escuela es el primer espacio***

[3] Odismet

segregado y si creces donde no hay gente diversa, después, cuando eres empresario, no contratas a gente con discapacidad porque no la conoces, no has convivido ni te has relacionado nunca con personas con discapacidad. También se tiene miedo a que el empleado no se implique en la empresa y a cómo van a reaccionar los compañeros» afirma.

Hay ofertas de empleo para personas con discapacidad y otras ofertas que están abiertas a todos. En estas últimas, informar sobre la discapacidad puede ser algo positivo, pero no informar está dentro de los derechos del trabajador. En general, la principal preocupación de un candidato suele ser si mencionar o no su discapacidad en el CV.

Con base en la primera «ley de integración social del minusválido» de 1982, la aprobación en 2013 de la ley general de derechos de las personas con discapacidad fue un gran avance legislativo, puesto que se unificaba por primera vez todas las regulaciones existentes en este campo, para asegurar que la discapacidad quedara cubierta en todas sus vertientes. Les proporciona un cupo a las personas con discapacidad que obliga a las empresas con más de 50 empleados a reservar el 2% de los trabajos para ellos. Sin embargo, se ha creado un vacío legal que permite a las empresas subcontratar servicios de empresas que ya tienen empleados con discapacidad, en lugar de incluir personas con diversidad funcional en sus propios equipos. No obstante, la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral es más una cuestión de humanidad que de carácter técnico o porcentual. Por esta razón son importantes las nuevas iniciativas, aparte de las que el estado ya fomenta.

Como en este Paquete de Trabajo de la iniciativa ALLVIEW, otra de las soluciones posibles implica la responsabilidad social y la sensibilización de aquellos que se convertirán en encargados de contratar a la plantilla en sus empresas. Una vez más, hablamos de formación dado que se deben fomentar las asignaturas y cursos sobre diversidad y diferencias.
Las personas con discapacidad todavía sufren una discriminación que condiciona su calidad de vida y que puede ser doble por género y discapacidad.

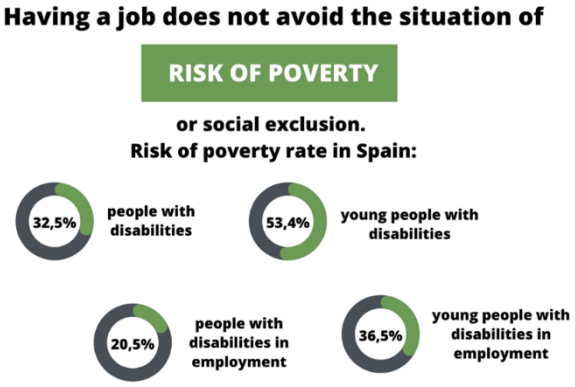

Figura 12 Muchas personas discapacitadas en España están en riesgo de pobreza y exclusión social (elaboración propia). Fuente: Odismet

4. Italia

Materiales y métodos de la investigación en Italia

En Italia, en términos de políticas sobre discapacidad, la legislación base corresponde a la República italiana. Por esta razón, la fuente principal de información relacionada con este campo es la ley nacional 68/99.

El artículo 14 de la ley 68/99 en concreto otorga a las regiones el poder de crear un ***«Fondo regional para el empleo de las personas con discapacidad»***.

Por este artículo se otorgan fondos a los programas regionales de empleo y servicios correspondientes. Las normas y los organismos administrativos relativos al fondo han de determinarse acorde a la ley regional.

Por esta razón, la investigación italiana se ha basado en tres niveles de políticas: el europeo, el nacional y el regional, y ha tomado información no solo de la legislación oficial del gobierno italiano, sino también de las regionales. Asimismo, se han consultado informes que quedan registrados en las referencias de este documento.

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

En el campo de la FP en Italia, el derecho a una educación de los alumnos con discapacidad se manifiesta con la integración escolar, que el Estado está obligado a proporcionar preparando las medidas de apoyo adecuadas. Las autoridades locales y los servicios de salud nacionales también contribuyen a estas medidas a nivel local, dentro de sus competencias. La comunidad escolar y los servicios locales, por lo tanto, asumen la tarea de «responsabilizarse de» y cuidar la vida educativa y el crecimiento general de una persona con discapacidad. El compromiso con este colectivo tiene un objetivo muy específico: preparar las condiciones para una participación completa de la personas con discapacidad en la vida social, eliminando todos los posibles obstáculos y barreras, físicos y culturales, que se interpongan entre la participación social y la vida real.

La ley 104/92[4] reconoce y protege la participación en la vida social de las personas con discapacidad, en lugares que son fundamentales para ello: la escuela, durante la niñez y

[4] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg

adolescencia[5] y el trabajo, y en la edad adulta[6]. Las *«Directrices para la integración de alumnos con discapacidades»*, emitidas con una nota el 4 de agosto de 2009 presentan una reconstrucción del proceso legislativo relativo a la integración y a sus principios.

El Ministerio de Educación, Universidades e Investigación[7] implementa varias medidas complementarias que fomentan la integración: apoyo a docentes, financiación de proyectos y actividades de integración, iniciativas formativas para personal de apoyo y formación curricular, así como para personal administrativo, técnico y auxiliar. El observatorio para la integración de las personas con discapacidad es un organismo asesor y proactivo de carácter nacional en materia de integración escolar.

A nivel territorial, a otros organismos les corresponde la tarea de proponer iniciativas para implementar y mejorar los procesos de integración: los GLIP (Grupos de Trabajo Interinstitucional Provincial, formados por representantes de las autoridades locales, ASL y asociaciones de discapacitados) y GLH (Grupos de Trabajo para la integración de los discapacitados formados por directores de centros educativos, docentes interesados, padres y personal sanitario). La tarea de los GLH es especialmente importante, ya que su objetivo es el desarrollo de un Plan educativo individualizado, que determine la trayectoria formativa del alumno con discapacidades y garantice la adecuada intervención para el desarrollo de su potencial.

Una certificación de discapacidad es el prerrequisito necesario para asignarles apoyo y medidas de integración a los alumnos con discapacidad. El Decreto Presidencial del Consejo de Ministros - 23/02/2006 n. 185 *«Regulación para establecer los procedimientos y criterios de identificación de alumnos como personas con discapacidad, en virtud del artículo 35, párrafo 7, de la ley no. 289 de 27 de diciembre de 2002»*[8], en el artículo 1 identifica un «órgano colegiado» como perteneciente al Servicio nacional de salud para la certificación de alumnos con discapacidad. Es más, en el artículo 2 del Decreto del Primer Ministro en cuestión, se establece el requerimiento de un diagnóstico funcional que se lleve a cabo según las clasificaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud, que deberá indicar la severidad de la discapacidad.

Los alumnos con discapacidades son asignados una clase ordinaria en la que se desarrolla el proceso de integración. El cuidado y la responsabilidad educativa del alumno con discapacidades corresponden a la totalidad del consejo de clase. En este consejo, hay un docente que dará apoyo a los alumnos con discapacidad mediante actividades.

De hecho, el DPR 970/1975[9] por el que se estableció legalmente esta figura profesional (descrito mejor más adelante en la ley 517/77) lo define como un profesor «especialista». Este especialista, junto con los profesores curriculares, y con base en el plan educativo individualizado, definirá los métodos de integración de cada alumno con discapacidad.

[5] Artículos 12, 13, 14, 15, 16 y 17
[6] Artículos 18, 19, 20, 21 y 22
[7] https://www.miur.gov.it/
[8] https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
[9] http://www.integrazionescolastica.it/article/464

El director solicita a la Oficina Regional Escolar un docente para actividades de apoyo basándose en las matriculaciones de alumnos con discapacidades; la cuantía de las horas de cada alumno se identifica teniendo en cuenta el diagnóstico funcional, el perfil dinámico funcional y las consecuencias del plan educativo individualizado, de acuerdo con la ley 104/92, y los límites legales en vigor.

El artículo 40 de la ley 449/1997[10] ha cubierto la activación de puesto de personal para el apoyo por cada 138 alumnos que asisten a escuelas públicas por provincia. La ley 296/2006 y la ley 244/2007[11] derogan el criterio anterior para la formación de personal por derecho de puestos de apoyo, e identifican un nuevo parámetro: que, a nivel nacional, no se puede exceder la media de un docente por cada dos alumnos con discapacidad.
El artículo 2 del Decreto Presidencial 122/2009[12], Regulaciones para la coordinación de normas de evaluación de alumnos, establece que los docentes de apoyo, cotitulares de clase, participen en la evaluación de todos los alumnos. Es más, si un alumno con discapacidad ha sido asignado a varios docentes de apoyo, ellos se expresan a través de un único voto común.

En el periodo de la pandemia, el aprendizaje a distancia ha interrumpido el recorrido escolar de algunos alumnos con discapacidad. El 23% de los alumnos con discapacidad no han participado del mundo académico entre abril y junio de 2020. El número de estudiantes con discapacidad ha sufrido un crecimiento: en el año académico 2019-2020, los alumnos con discapacidades que asistían a los colegios italianos se incrementó en más de 13.000 alumnos, traducido en el 3,5% de los miembros. Aquellos con un trastorno específico del aprendizaje aumentaron en 60.000. Al mismo tiempo, también hay un crecimiento del número de docentes de apoyo a pesar de que el 37% de ellos no haya tenido una formación específica.
Las noticias en el frente de la accesibilidad son malas: en discapacidades motoras, la disponibilidad de ayudas para los alumnos con discapacidades sensoriales es muy crítica (2%). Entre abril y junio de 2020, más del 23% de los alumnos con discapacidades (sobre 70.000) no participaron de las clases en formato digital, en comparación con el 8% de los que no participaron pero que no sufrían una discapacidad. No obstante, la situación difiere mucho de una región a otra.

Los que mayores dificultades experimentaron fueron principalmente estudiantes con patologías serias, o aquellos que pertenecen a contextos con grandes problemas socioeconómicos.
Estas son las razones:

- la severidad de su discapacidad (27%);
- la falta de colaboración de los miembros de la familia (20%);
- las dificultades socioeconómicas (17%);
- la falta de ayuda para la enseñanza específica (3%);

[10] https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
[11] 2008 Ley de presupuestos
[12] https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf

- la dificultad de adaptar el plan educativo para la inclusión (IEP) a la enseñanza telemática (6%);

En la vertiente de los docentes de apoyo, el ratio alumno-profesor ha mejorado, igual a 1,7 alumnos por cada docente de apoyo: es mejor que el que establecía la ley 244/2007 que recomendaba un ratio de 2. Los docentes de apoyo en el año académico 2019/2020 superan justo los 176.000, sin embargo, el número de profesores especializados sigue sin ser suficiente; de hecho, la demanda de esta figura aumenta cada año más rápido que su oferta. Por ello, en el 37% de los casos, estos docentes se seleccionan de apoyo a partir de listas curriculares; se trata de docentes que tienen que responder a la falta de docentes de apoyo, pero que no tienen formación específica para apoyar mejor a los alumnos con discapacidades. Este fenómeno es más frecuente en las regiones del norte, mientras que en el sur se reduce.
Los asistentes autónomos de comunicación que trabajan junto a los docentes de apoyo para facilitar la comunicación con los estudiantes con discapacidades y que estimulan el desarrollo de sus habilidades han sido más de 57.000. Estos funcionarios especializados, financiados por autoridades locales, pueden ser esenciales para la docencia a distancia, dando apoyo al alumno y asistiendo a las familias desde un compromiso muy difícil en muchos casos. La disponibilidad de esta figura profesional varía enormemente a lo largo del territorio.

La relación entre las escuelas italianas y la tecnología sigue siendo problemática, incluso cuando se aplica al apoyo por discapacidad: la investigación ha registrado que en una de cada 10 escuelas ningún docente de apoyo asistía a cursos específicos mediante el uso de tecnologías educativas específicas con alumnos con discapacidad, y que hay menos del 60% de las escuelas en las que los docentes usen estas herramientas. Igualmente, en Italia, una de cada cuatro escuelas sigue sin tener una zona informática adaptada a las necesidades de alumnos con discapacidad.

En el año actual, aún hay demasiadas barreras físicas presentes en las escuelas: solo una de cada tres es accesible a los alumnos con discapacidades motoras, también con diferencias notables entre las regiones.

El problema de la inclusión en las escuelas no solo afecta a los alumnos con discapacidades: los alumnos que necesitan itinerarios formativos personalizados son también aquellos con discapacidades específicas del aprendizaje, patologías notables, pero insuficientes para que se les reconozca con un certificado (trastornos específicos del desarrollo), o aquellos que proceden de entornos socioculturales desfavorables o estudiantes extranjeros que desconocen la cultura y la lengua italiana. en estos casos, hablamos de otras NEE, o necesidades educativas específicas. En Italia, los alumnos con alguna necesidad educativa específica no están incluidos dentro de los grupos regulados por la ley 104.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

En lo que respecta a la discapacidad ligada al mercado laboral y al entorno laboral, en Italia la ley no. 68 de 1999 *«Regulaciones para el derecho a trabajar de las personas con discapacidad»*[13] también denominada ley de «inserción dirigida» controla la accesibilidad de las personas con discapacidad al mercado laboral.

El artículo 1 de la ley 68/99 establece que: «el objeto de esta es fomentar la integración y la integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral mediante servicios de apoyo e inserción dirigida».[14]

Desde 1999 hasta la fecha, esta ley se ha modificado en numerosos casos, aumentando las medidas de protección para los trabajadores con discapacidad y las personas vulnerables.

Con inserción dirigida, la ley se refiere al conjunto de ***«medidas que permiten a las personas con discapacidad ser evaluadas debidamente gracias a sus habilidades laborales y a las medidas que permiten insertarlos en el lugar correcto, mediante el análisis de trabajos, el apoyo, las acciones positivas y soluciones a los problemas asociados con entornos, herramientas y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y en sus otras relaciones»***.

El artículo 14 de la ley 68/99[15] garantiza que cada región de Italia establezca el «Fondo regional para el empleo de personas con discapacidad», que se asigne a la financiación de los programas regionales para la inserción laboral y servicios relativos. Los métodos de funcionamiento y los organismos administrativos del fondo los determinan las leyes regionales.

La institución de una contratación obligatoria se deriva de la inserción dirigida. Las empresas con más de 14 empleados han de reservar un cupo para: discapacitados civiles con un porcentaje de discapacidad entre el 46 y el 100%, discapacidad laboral con un porcentaje de discapacidad mayor del 33%, personas con discapacidad para el servicio (antiguos funcionarios, incluyendo militares), discapacitados de guerra y civiles con discapacidades, personas ciegas, sordas o mudas.

La circular 99/2016[16] del «Instituto Nacional de Previsión Social» (INPS)[17] aclara el alcance de la reducción contributiva de la ley laboral para empresas que contraten a trabajadores con discapacidad.

La nota de dirección del 23 de enero de 2017[18] ofrece aclaraciones a los empresarios que tienen entre 15 y 35 trabajadores sobre su obligación de contratación, así como a partidos políticos, sindicatos, organizaciones sin propósito lucrativo, que operan en el ámbito de la solidaridad, asistencia y rehabilitación social.

[13] http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm
[14] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg
[15] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg
[16] https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm
[17] https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx
[18] https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf

La determinación del número de personas con discapacidad que han de ser contratados viene determinada por el cálculo, entre empleados, de todos los trabajadores contratados con un contrato de trabajo.

Con la entrada en vigor del Decreto legislativo no.185 / 2016[19], que rectifica la ley 68/99, los trabajadores que ya sufrían una discapacidad antes de establecer su relación laboral, incluso sino han sido contratados bajo la inserción dirigida, cuentan en el cupo de reserva, pero deben tener una reducción de su capacidad laboral igual o superior al 60% o superior al 45% en el caso de discapacidades intelectuales o mentales. El decreto legislativo n. 185/2016, rectifica el artículo 15 - párrafo 4 de la ley no. 68/99, y aumenta las sanciones por el incumplimiento de la obligación de dar empleo a personas con discapacidad.

El decreto ley n.76 de 28 de junio de 2013[20], convertido en ley n. 99, para asegurar el cumplimiento con el principio de un trato igualitario para personas con discapacidad, establece la obligación de las empresas públicas y privadas de aplicar «ajustes» razonables en sus lugares de trabajo para garantizar que las personas con discapacidad gocen de igualdad total con el resto de trabajadores.
Desde el 1 de enero de 2018, las empresas con 15 empleados están obligadas a contratar una persona con discapacidad. Previamente, esta obligación solo se efectuaba en el caso de nuevas contrataciones y empresas que pudieran cumplir con su obligación dentro de los 12 meses siguientes a la fecha del nuevo contrato (decimosexto). En la actualidad, contar con entre 15 y 35 empleados supone al empresario contratar a una persona con discapacidad. Los ciudadanos extracomunitarios, que regularmente viven en Italia, reconocidos como personas con discapacidad por uno de los órganos italianos responsables para el reconocimiento de la discapacidad, también entran en el cómputo de las categorías protegidas por la ley 68/99. El certificado de invalidez o pertenencia a categorías protegidas por el criterio del artículo 18 de la ley 68/99, el Centro de empleo de la ciudad o distrito concreto ha de registrarse en la lista de empleo de la ley 68/99.

El Decreto ley de 17 de marzo de 2020[21], n. 18 - «Medidas para reforzar el Servicio de Salud nacional y de apoyo económico para las familias, trabajadores y empresas relacionados con la emergencia epidemiológica del COVID-19» establece en el artículo 40 la suspensión, durante dos meses, de la entrada en vigor, del «Cumplimiento relativo a las obligaciones establecidas en el artículo 7 de la ley 12 de marzo de 1999, n. 68 «.

Por ello, desde el 18 de marzo de 2020 para todos los empresarios, públicos y privados, las obligaciones laborales las establece la ley no. 68/99 y las obligaciones consecuentes el artículo 7 de la misma ley. la suspensión afecta a las obligaciones relativas a ambas las personas con discapacidad y las que pertenecen a otra categoría protegida recogida en el artículo 18, párrafo 2, de la ley 68/99.

[19] cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
[20] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg
[21] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg

El 31 de enero de cada año, se solicita a los empresarios con al menos 15 empleados a su cargo que entran dentro de la legislación de inserción dirigida, ley 68/99, que transmitan la (PID) o información de sus plantillas, situación de trabajadores a 31 de diciembre del año anterior. Esta comunicación es obligatoria, para empresas privadas, solo si se han producido cambios en la situación de los empleados desde la última comunicación enviada que modificaran la obligación o que afectaran al cálculo del cupo que corresponde a las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta los cambios que introduce el Decreto legislativo No. 75 de 25 de mayo de 2017[22], sin embargo, las administraciones públicas están obligadas a enviar el impreso electrónico sin importar que haya habido o no cambios con respecto al formulario enviado el año anterior.

La obligación de contrato de trabajadores en la categoría de discapacidad se suspende temporalmente para empresas:

- si atraviesan una reestructuración, reorganización o conversión empresarial.
- en caso de intervención extraordinaria del salario integrador, limitado a la duración de la intervención.
- en caso de quiebra.
- por liquidación.
- al establecer contratos por solidaridad limitados a la duración de tal solidaridad.
- hasta seis meses después del último despido.

En los casos que se mencionan, durante el periodo en el que la empresa ha esperado a recibir autorización, el Servicio de provincia competente debe garantizar la suspensión por un periodo que no exceda los tres meses, con posibilidad de una única renovación. La exención parcial de la obligación de contrato de personas con discapacidad afecta a los empresarios que, debido a las condiciones especiales de la actividad laboral de su empresa, no pueden ocupar el porcentaje completo y que, previa presentación de su solicitud específica, han obtenido la autorización parcial de su exención de obligación de contrato. Esta se puede otorgar en presencia de actividades productivas con las siguientes características:

- agotamiento por el rendimiento profesional.
- riesgo inherente al tipo de actividad.
- métodos particulares de desarrollo de la actividad laboral.

La exención se otorga durante un periodo mínimo de 12 meses y expira a fecha 31 de diciembre de cada año. Las empresas están obligadas a pagar una contribución al Fondo Regional por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Las empresas deben pagar esta cantidad de dinero por cada día laboral y cada trabajador con discapacidad no contratado.

Los empresarios privados y las entidades económicas públicas que dan empleo a trabajadores comprometidos suponiendo el pago de una tarifa premium INAIL igual o superior al 60 por mil

[22] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg

pueden autocertificar su exención de esta obligación. Estas son necesarias para pagar el Fondo Nacional por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, una contribución por exención por cada día laboral de cada trabajador con discapacidad que no está contratado.

En lo respectivo al plan de implantación de la ley de empleo de las personas con discapacidad, la información de los años 2014-2015 que incluye el VIII Informe del Parlamento aporta datos interesantes a las tendencias principales. Además, el registro en las listas de la inserción dirigida encontramos un aumento progresivo en los cupos anuales en el periodo bianual, que aumenta en 2015 hasta el 23% en comparación con 2012 y con una cifra capital que se fija en 775 mil registrados en el último año observado. En 2014, cada 2,5 registros nuevos también registraban 1 cancelación, con un ratio de aumento hasta 3,6 a 1 en 2015.

A pesar de que no se presenta la información de manera uniforme en todo el territorio nacional, la cualificación de los miembros refleja un público para el cual la concentración de miembros de ambos géneros con a lo sumo un certificado escolar medio (respectivamente 72% en hombres y 67% en mujeres en ambos años) y revela un déficit de empleo, que se confirma con la incongruencia notoria en comparación con el nivel de cualificación general de la población italiana en edad laboral.

La principal información positiva viene de la observación de los nuevos trabajos. En 2015 alcanzaron los 29.000, después de largos años de declive continuado a lo ancho y largo de la nación, con una proporción entre registros y fondo de comercio de 3,2 en 2015. El aumento del acceso laboral afecta a los hombres más que a las mujeres en cierto porcentaje y, más en general, parece beneficiarse de los cambios introducidos con el decreto 151/2015, al menos con base en la comparativa de la media mensual de fondos que oscila entre 2.00 y 3.000 después de la entrada en vigor del decreto en cuestión. Los contratos también han registrado aumentos sustanciales, hasta 36.000 unidades en 2015, con una cuota de contratos temporales que alcanza, como se señalaba al principio,
un 61% del total en 2015 y constituye la gran mayoría también entre el empleo público (74% en 2015).[23]

Un análisis de 2018 sobre el empleo de personas con discapacidad en Italia clasifica a los discapacitados como discapacitados con limitaciones severas, discapacitados con limitaciones no severas y discapacitados sin limitaciones e incluye los siguientes datos: el 13,6% de las personas con discapacidad con limitaciones severas está en puestos de gestión, son emprendedores o autónomos; el 32,4% trabajan en oficinas; el 37,9% son obreros o aprendices y el 16,2% trabajan solos. Además, el 15,2% de las personas con discapacidad con limitaciones no severas está en puestos de gestión, son emprendedores o autónomos; el 34% trabajan en oficinas; el 34,3% son obreros o aprendices y el 16,5% trabajan solos. Finalmente, el 16,8% de las personas con discapacidad sin limitaciones está en puestos de gestión, son emprendedores o autónomos; el 32,9% trabajan en oficinas; el 35,1% son obreros o aprendices y el 15,3% trabajan solos.

[23] https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Ley 68/99 "Norme per il diritto al lavoro per i disabili" / "Legge sul Collocamento Mirato"
NIVEL	Nacional
AÑO	1999
PAÍS	Italia
TEMA	Mercado laboral - entorno laboral
DESCRIPCIÓN	Con inserción dirigida nos referimos a un conjunto de «herramientas que permitan evaluar las habilidades laborales de las personas con discapacidad de manera adecuada y situarlas en puestos adecuados, mediante análisis de trabajo, formas de apoyo, acciones positivas y soluciones a los problemas de conexión con entornos, herramientas y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo». Los principales beneficiarios son: personas con discapacidad (artículo 8); discapacitados civiles con un porcentaje de discapacidad mayor del 45%; personas con discapacidad con una reducción de capacidad laboral mayor del 33%; discapacitados de guerra; personas sordas, ciegas (también incluye a los parcialmente ciegos); invalidez ordinaria (ley 222/84); víctimas del terrorismo, impuestos y crimen organizado, y testigos de la justicia (ley 407/98); operadores de centralita ciegos (ley 113/85); fisioterapeutas ciegos. «Categorías protegidas» (art.18) significa: víctimas del terrorismo, de los impuestos y crimen organizado y testigos de la justicia (ley 407/98); huérfanos y viudos de víctimas del terrorismo, crimen organizado, impuestos y testigos de justicia (ley 6/2018) exclusivamente en lugar del titular principal e incluso sin estar en situación de desempleo (ley 407/98); familiares y equivalentes de las víctimas del terrorismo, crimen organizado e impuestos (ley 407/98); huérfanos y viudos de fallecidos de guerra, por trabajo o de servicio, o por agravante de discapacidad con parte por tales causas, cónyuges e hijos de personas reconocidas con una gran discapacidad por guerra, servicio o trabajo, exclusivamente en lugar del titular principal; refugiados; equivalentes a huérfanos y viudos de caídos en trabajo, por razones de servicio y guerra; huérfanos de un progenitor siguiendo el homicidio cometido contra el progenitor por parte del cónyuge, incluso si legalmente están separados o divorciados (ley 4 de 11 de enero de 2018).
OBJETIVOS	Establece la inserción dirigida de personas con discapacidad. Los comités técnicos, compuestos por expertos y oficiales del sector legal sanitario y social, acompañados por una comisión tripartita que incluye a los sindicatos y asociaciones de personas con discapacidad, deben definir un programa individualizado para cada persona inscrita en las listas provinciales de empleo. El comité técnico: • evalúa las habilidades y el potencial laboral de los trabajadores con discapacidad • define las herramientas para la inserción laboral y dirigida

	• prepara un plan de tutorización para la inserción laboral • orienta a los trabajadores con discapacidad en formación y actualización profesional • guía a los empresarios con metodologías para el empleo de personas con discapacidad • ofrece evaluaciones laborales para analizar el avance de la inserción laboral • colabora en la redacción de programas de formación y readiestramiento
ACTIVIDADES	La ley 68/99 contempla el establecimiento de niveles regionales y provinciales de los servicios para la inserción laboral de personas con discapacidad, que, junto con los servicios de formación y sociales, sanitarios y educativos de cada territorio, posibilitan la planificación, implantación, verificación de las intervenciones dirigidas a favorecer la inserción laboral de los beneficiarios de esta ley. La ley 68/99 especifica que los beneficiarios de la inserción dirigida son: • personas con discapacidad en edad laboral con una discapacidad mayor del 45% • discapacitados por trabajo con una discapacidad mayor del 33% • discapacitados de guerra o servicio • personas ciegas, sordas o mudas Sujetos obligados a contratar personas con discapacidad: • entidades públicas • partidos políticos • asociaciones • organizaciones benéficas • entidades o empresas privadas Las empresas con más de 50 trabajadores → 7% de las personas con discapacidad con respecto al total de los trabajadores Las empresas con 35-50 trabajadores → 2 personas con discapacidad Las empresas con 15-35 trabajadores → 1 persona con discapacidad Las personas con discapacidades internas, o personal que ha adquirido una discapacidad después de su contrato, no contarán en el recuento de personas con discapacidad contratadas en virtud de la ley si han sufrido una reducción de su capacidad laboral de menos del 60%.
ENLACE	Enlace
Nº.2	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Ley 104/ 92
NIVEL	Nacional
AÑO	1992

PAÍS	Italia
TEMA	Sistema educativo (FP)
DESCRIPCIÓN	Reconoce y protege la participación en la vida social de las personas con discapacidad, en lugares que son fundamentales para ello: la escuela, durante la niñez y adolescencia (artículos 12, 13, 14, 15, 16 y 17) y el trabajo en la edad adulta (artículos 18, 19, 20, 21 y 22). Sanciona el principio de evaluación del sujeto con respeto a habilidades concretas relativas al trabajo. En el caso de una discapacidad severa, si la autonomía personal se reduce hasta el punto de requerir asistencia permanente, la ley 104/1992 se aplica a todos: ciudadanos italianos, extranjeros y personas apátridas. Obtienen el derecho a los permisos: padres, cónyuges y familiares de segundo grado. Para familiares de tercer grado, solo pueden usarse si los padres o cónyuge son mayores de 65 años. Los permisos también se pueden solicitar si el cliente se beneficia de ellos. Al alumno con discapacidades se le asigna una clase ordinaria en la que se desarrolla el proceso de integración. Por tanto, la responsabilidad y la responsabilidad educativa del alumno con discapacidad recae en el consejo escolar al completo, del que forma parte el docente como miembro de actividades de apoyo. El director es el que solicita un docente de las actividades de apoyo a la Oficina escolar regional con base en el número de alumnos con discapacidad inscritos; la cuantía de horas de cada alumno se identifica tomando en cuenta el diagnóstico funcional y el plan educativo individualizado que le sigue.
OBJETIVOS	El objetivo de la integración escolar es el desarrollo del potencial de la persona con discapacidades en el aprendizaje, la comunicación, las relaciones y la socialización. La escuela no solo enseña, sino que también le ofrece a cada alumno la oportunidad de aprovechar su potencial.
ACTIVIDADES	El Ministerio de Educación, Universidades e Investigación implementa varias medidas complementarias que fomentan la integración: apoyo a docentes, financiación de proyectos y actividades de integración, iniciativas formativas para personal de apoyo y formación curricular, así como para personal administrativo, técnico y auxiliar. El observatorio para la integración de las personas con discapacidad es un organismo asesor y proactivo de carácter nacional en materia de integración escolar. A nivel territorial, a otros organismos les corresponde la tarea de proponer iniciativas para implementar y mejorar los procesos de integración: los GLIP (Grupos de Trabajo Interinstitucional Provincial, formados por representantes de las autoridades locales, ASL y asociaciones de discapacitados) y GLH (Grupos de Trabajo para la integración de los discapacitados, formados por directores de centros educativos, docentes interesados, padres y personal sanitario). La tarea de los GLH es especialmente importante, ya que su objetivo es el desarrollo de un Plan educativo individualizado, que determine la trayectoria formativa del alumno con discapacidades y garantice la adecuada intervención para el desarrollo de su potencial.
ENLACE	Enlace

Conclusión

En lo que respecta al área de la discapacidad y el mercado laboral y entorno laboral, en Italia la ley no. 68 de 1999 «Regulaciones para el derecho a trabajar de las personas con discapacidad» también conocida como ley de «la inserción dirigida» establece la accesibilidad de personas con discapacidad al mercado laboral.

Con inserción laboral la ley se refiere al conjunto de ***«medidas que permiten a las personas con discapacidad ser evaluadas debidamente gracias a sus habilidades laborales y a las medidas que permiten insertarlos en el lugar correcto, mediante el análisis de trabajos, el apoyo, las acciones positivas y soluciones a problemas asociados con entornos, herramientas y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y en sus otras relaciones»***.

La institución de una contratación obligatoria se deriva de la inserción dirigida. Las empresas con más de 14 empleados han de reservar un cupo para: discapacitados civiles con un porcentaje de discapacidad entre el 46 y el 100%, discapacidad laboral con un porcentaje de discapacidad mayor del 33%, personas con discapacidad para el servicio (antiguos funcionarios, incluyendo militares), discapacitados de guerra y civiles con discapacidades, personas ciegas, sordas o mudas. Las categorías protegidas incluyen:

- refugiados italianos;
- huérfanos y viudos de fallecidos laborales;
- guerra, servicio o equivalentes:
- víctimas de los impuestos;
- víctimas del terrorismo y crimen organizado

En el sector de la FP en Italia, el derecho a la educación de los alumnos con discapacidades está establecido bajo la legislación actual. Lo cual se materializa con la integración escolar, que contempla la obligación del estado de preparar las medidas de apoyo adecuadas. Las autoridades locales y los servicios de salud nacionales también contribuyen a estas medidas a nivel local, dentro de sus competencias. La comunidad escolar y los servicios locales, por lo tanto, asumen la tarea de «hacerse cargo» y cuidar la vida educativa y el crecimiento general de una persona con discapacidad. El compromiso con este colectivo tiene un objetivo muy específico: preparar las condiciones para una participación completa de la personas con discapacidad en la vida social, eliminando todos los posibles obstáculos y barreras, físicos y culturales, que se interpongan entre la participación social y la vida real de las personas con discapacidad.
La ley 104/ 92 reconoce y protege la participación en la vida social de las personas con discapacidad, en lugares que son fundamentales para ello: la escuela, durante la niñez y adolescencia (artículos 12, 13, 14, 15, 16 y 17) y el trabajo en la edad adulta (artículos 18, 19, 20, 21 y 22). Las «Directrices para la integración de alumnos con discapacidades», emitidas con una nota el 4 de agosto de 2009 presentan una reconstrucción del proceso legislativo relativo a la integración y a sus principios.
El Ministerio de Educación, Universidades e Investigación implementa varias medidas complementarias que fomentan la integración: apoyo a docentes, financiación de proyectos y actividades de integración, iniciativas formativas para personal de apoyo y formación curricular, así como para personal administrativo, técnico y auxiliar. El observatorio para la integración de las personas con discapacidad es un organismo asesor y proactivo de carácter nacional en materia de integración escolar.

La mejor manera de mejorar el sistema de empleo para personas con discapacidad puede ser centrándonos en dos aspectos distintos:

- el aspecto económico, dando más fondos a las empresas y más incentivos que pueden convencer a los empresarios de que es necesario contratar a personas con discapacidad;
- y el aspecto ético, que es un factor fundamental, con el que se crea conciencia de este tema.

5. Eslovenia

Materiales y métodos de la investigación en Eslovenia

Los derechos de las personas con discapacidad en la República de Eslovenia no están garantizados bajo una única ley, sino bajo distintas leyes que regulan estos derechos en distintas áreas:

- Ley de aplicación del principio de igualdad de trato;
- Ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad;
- Ley de relaciones laborales;
- Ley de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad;
- Ley de pensiones y seguros de invalidez;
- Ley para la asistencia social de personas incapacitadas física o mentalmente;
- Ley de la Construcción;
- Ley de la lengua de signos de Eslovenia;
- Ley de las organizaciones de personas con discapacidad;

En Eslovenia, el campo de la protección de la discapacidad está regulado por aproximadamente 70 leyes que directa o indirectamente regulan la posición, los derechos y las obligaciones de personas con discapacidad. Las leyes y ordenanzas más importantes que definen los derechos de las personas con discapacidad en la legislación vigente actual de Eslovenia son:

- la ley de aplicación del principio de igualdad de trato;
- la ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad;
- la ley de inclusión social;
- la ley de readaptación el empleo y empleo de personas con discapacidad (ZZRZI);
- la ley de pensiones y seguros de invalidez;
- la ley atención médica y seguro médico;
- la ley de inclusión social;
- la ley de relaciones laborales;
- la ley de seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- la ley de regulación del mercado laboral;
- la ley de organizaciones de discapacitados;

- la ley de veteranos de guerra;
- la ley de orientación de niños con necesidades especiales.

La investigación eslovena se ha basado en el análisis de las leyes que se acaban de mencionar.

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

En Eslovenia, los cálculos aproximados del porcentaje de la población con discapacidad están entre 12% y 13%. Al 8% de las personas con discapacidad se les asignó una discapacidad por medio de distintas leyes; el 5% restante son personas con una deficiencia física seria[24].

Las personas con discapacidad son, por tanto, un grupo importante que pueden contribuir como el resto al desarrollo de la sociedad; sin embargo, sus habilidades no se ven desarrolladas por completo, debido a diferentes obstáculos y a la accesibilidad reducida a la que se enfrentan.

Desde 1991, Eslovenia adoptó la Estrategia del concepto de desarrollo para la protección de personas con discapacidades que es importante para los siguientes cinco aspectos:

- proporciona una definición moderna de la discapacidad basada en la filosofía de los derechos humanos y no en un modelo médico.
- incluye un método integrador para abordar los asuntos sobre discapacidad.
- enfatiza el derecho que tienen las personas con discapacidad a una vida independiente.
- la estrategia define el estatus y la financiación de las organizaciones de personas con discapacidad.
- las personas con discapacidades, representantes de estado y expertos que se implicaron en redactar el documento.

Eslovenia también pone en práctica el principio de justicia social e igualdad de oportunidades para todos, que acreditó el 30 de noviembre de 2006 con la adopción del Programa de Acción para Personas con Discapacidad para el periodo 2007-2013, y después, cuando la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia, el 2 de abril de 2008, aprobó la ley de Ratificación de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Opcional de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidades. Con ello, la República de Eslovenia se convirtió en uno de los primeros países del mundo en ratificar, sin reservas, la convención y el protocolo opcional. Por tanto, los dos documentos entraron en vigor y a formar parte de la ley nacional directamente.

Además de la convención, en el programa del proceso de preparación, también se acataron los documentos básicos de las Naciones Unidas por medio de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y el Programa de Acción Mundial

[24] según los cálculos de las organizaciones de personas con discapacidad y sus miembros

para las Personas con Discapacidad, el Programa de Acción de la Unión Europea[25] y el Plan de Acción del Consejo Europeo para fomentar los derechos y la participación completa de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorando la calidad de la vida de las personas con discapacidades en Europa 2006-2015.

La República de Eslovenia en su Artículo 14 de la Constitución establece que se deben garantizar la igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales independientemente de las circunstancias personales. En las modificaciones al Artículo 14, que entraron en vigor el 15 de junio de 2004, la discapacidad queda definida como una circunstancia personal. La Constitución de la República de Eslovenia subraya expresamente el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad ante la ley y señala que nadie debería ser discriminado por razones de discapacidad.

Por lo tanto, según la Constitución, las personas con discapacidades tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto. No obstante, en este sentido, se deberían tener en cuenta sus necesidades especiales, así como debería asegurarse un trato igualitario y la aplicación de todos los derechos humanos.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

En Eslovenia, dentro del sistema escolar en general, se cuenta con la **Ley de Orientación de Niños con Necesidades Especiales** que trata el tema de la educación de personas con necesidades especiales, y que fue adoptada por la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia en junio de 2000, y cuyas instrucciones para su implantación se adoptaron en 2003.

Asimismo, esta ley se complementó con las normas de enmiendas. Esta área queda definida también en los siguientes documentos internacionales: Política Coordinada y Rehabilitación de las Personas con Discapacidades del Consejo de Europa (1992) y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

El campo de la formación de niños y adolescentes con necesidades especiales también queda definido ampliamente en el Libro Blanco sobre la educación en la República de Eslovenia. Otras leyes y normas que también determinan y regulan el ámbito formativo de niños y adolescentes con necesidades especiales son:

- la ley de enseñanza primaria;
- la ley de jardines de la infancia;
- las normas sobre la organización y el trabajo de las comisiones para la orientación de niños con necesidades especiales y sobre los criterios de determinación del tipo y nivel de carencias, obstáculos o trastornos de los niños con necesidades especiales;
- las normas sobre los procedimientos para la orientación de niños con necesidades especiales;
- las directrices para los programas educativos con la implantación y asistencia profesional adicional para la educación primaria de nueve años;

[25] COM 2003 650 y COM 2005 604

- las instrucciones para la implantación de los programas de formación profesional y educación secundaria con adaptación e implantación de asistencia profesional adicional;
- las directrices para planes de estudios de los programas de jardines de infancia con la adaptación e implantación de asistencia profesional adicional;
- las instrucciones para el Centro de Trabajo Social sobre la manera de realizar tareas de las administraciones escolares, que están definidas en la Ley de Orientación de Niños con Necesidades Especiales.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

El desempleo de las personas con discapacidad, en Eslovenia, es mayor que el desempleo de otra parte de la población activa. En la actualidad, las personas con discapacidad representan un grupo especial del mercado laboral, que ya está centrado en el mercado laboral secundario en el proceso de empleo. La consecuencia de la discriminación y el abandono de las personas con discapacidad se ve reflejada en los trabajos que ocupan estas personas.

En Eslovenia, las medidas contempladas bajo la Ley de readaptación del empleo y de empleo de personas con discapacidad (ZZRZI) están dirigidas a aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad y a crear las condiciones para una participación equitativa en el mercado laboral mediante la eliminación de barreras y la creación de las mismas oportunidades. Esta ley regula el derecho a la readaptación formativa y a otras cuestiones relativas al empleo de personas con discapacidad y define otras formas e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, y los métodos de financiación de los mismos. Del mismo modo, define los tipos de supervisión y las autoridades e instituciones responsables de su implantación.

El **Artículo 3** de ZZRZI establece que una persona con discapacidad es aquella que ha adquirido un estatus de persona con discapacidad según el mismo u otras normas; una persona con respecto a la cual una autoridad competente, por medio de su decisión, ha determinado las consecuencias permanentes de una discapacidad física o mental o de una enfermedad y cuyas expectativas de asegurar, retener y avanzar en su empleo se han visto reducidas sustancialmente.

El **Artículo 4** de la misma ley establece que la readaptación profesional abarca los servicios prestados con el objetivo de formar a personas con discapacidad para un trabajo adecuado, ayudarlos a obtener y retener su empleo y progresar dentro del mismo o cambiar su carrera profesional.
La ley de readaptación del empleo y de empleo de las personas con discapacidad define la readaptación profesional como un servicio facilitado con el objetivo de formar a personas con discapacidad para el trabajo adecuado, el empleo, su retención y el fomento o cambio de su carrera profesional[26]. La ZZRZI define catorce tipos de servicios de readaptación profesional. La ZZRZI reemplaza la ley de formación y empleo de personas con discapacidad de 1976. El

[26] ZZRZI, Artículo 13

objetivo de la ZZRZI es aumentar el número de personas con discapacidad con empleo y, al mismo tiempo, establecer las condiciones para una participación equitativa en el mercado laboral con la supresión de las barreras y la creación de un artículo que recoja la igualdad en oportunidades de empleo para todos.
La readaptación profesional se desarrolla como un servicio público dentro de la comunidad de proveedores de readaptación profesional. Esta comunidad incluye a las instituciones públicas y a otras personas legales o físicas que necesitan la concesión de una readaptación formativa para llevar a cabo su actividad.

El **Artículo 5** de la ZZRZI prohíbe explícitamente la discriminación de las personas con discapacidad durante su empleo.

La ZZRZI regula estas áreas:

- readaptación formativa;
- tipos de empleo para personas con discapacidad;
- programas de inclusión social;
- un sistema de cupo para el empleo de personas con discapacidad;
- incentivos financieros o de otro tipo para el empleo de personas con discapacidad.

En 2004, Eslovenia se unió a los países europeos que cuentan con una cierta obligación para el empleo de personas con discapacidad y adoptó medidas para asegurar el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral común y la oportunidad para que las personas sin empleo volvieran a trabajar o encontrar un trabajo.

Un sistema de cupos para el empleo de personas con discapacidad se traduce en el empleo obligatorio de un número concreto de personas con discapacidad o la conclusión de acuerdos de cooperación empresarial con los costes mínimos de mercado prescritos o el pago de contribuciones para fomentar el empleo de personas con discapacidad en un fondo de discapacidad.

Cualquier empresario que esté constituido como persona física o legal en la República de Eslovenia y que emplee al menos a 20 trabajadores está obligado a cumplir con el cupo. Una misión diplomática y consular extranjera, una empresa para personas discapacitadas y un centro de empleo no están sujetos al cupo.

El Fondo de Discapacidad es responsable de observar y supervisar la implantación del sistema de cupos. El sistema de cupos se promulgó con la Ley de Readaptación del Empleo y de Empleo de las Personas con Discapacidad[27].

La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral representa uno de los mayores desafíos para las políticas sociales y del mercado laboral. Las personas con problemas de salud se enfrentan a una serie de barreras ocupacionales, y aún más tras los cambios

[27] 2004

recientes con la tecnología y la tendencia a la globalización que han provocado un giro a puestos de trabajo altamente cualificados. Por ello, existe una demanda reducida de tipos de mercado menos cualificados, en los que las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas.

La Ley de relaciones laborales[28] regula las relaciones laborales entre trabajador y empresario. En numerosos lugares, también regula los detalles del estado del empleo de los trabajadores y de otras personas con discapacidad. El párrafo tercero del Artículo 6 de la ZDR estipula la prohibición de la discriminación en el puesto de trabajo. Durante el periodo de duración de la relación de empleo y después de haber concluido, el empresario no puede poner al trabajador en una posición de desigualdad por su discapacidad.

ZPIZ-1 - El propósito del seguro de invalidez es proporcionar a la persona asegurada que ha cambiado su habilidad laboral debido a su discapacidad una formación para el trabajo, el empleo o su reubicación adecuada con respecto a su capacidad laboral actual. Así presta varios derechos basados en el trabajo. Una persona asegurada que ha adquirido cualquier derecho por el seguro de invalidez se denomina persona trabajadora con discapacidad. Esta denominación recibe un estatus legal especial de asegurado. El sistema de pensiones y el seguro de invalidez de la República de Eslovenia abarca el seguro obligatorio basado en la solidaridad intergeneracional, un seguro obligatorio y voluntario complementario y un seguro basado en una cuenta de ahorro y pensiones personal.

El seguro de invalidez obligatorio es un seguro único que cubre la discapacidad sin importar su causa, e incluye un seguro obligatorio en caso de accidente o enfermedad laboral (riesgos laborales) y en caso de daño fuera del trabajo y enfermedad (riesgos generales). El titular y el proveedor del seguro obligatorio es el Instituto del seguro de jubilación e invalidez de Eslovenia[29].

El Artículo 62 del ZPIZ-1 define cuatro casos de discapacidad. Basados en la discapacidad, la persona asegurada puede adquirir, por tanto: el derecho a la readaptación profesional, el derecho a ser transferida a otro trabajo y el derecho a un trabajo a tiempo parcial. Las causas de la discapacidad son riesgos personales y se dividen en:

- riesgos laborales (lesiones en el trabajo, enfermedades laborales);
- riesgos generales, no profesionales (lesiones y enfermedades fuera del trabajo).

ZPIZ-2 - La ley del seguro de jubilación e invalidez[30] introduce medidas importantes en varias áreas; las más importantes son sin duda las condiciones renovadas de jubilación, los derechos a una pensión obligatoria y un seguro de invalidez, y la evaluación de pensiones y su unificación. Además de explicar las disposiciones, ofrece información sobre la forma de implantar e interpretar la jurisprudencia en la práctica en el tribunal laboral y social, en el tribunal superior y en el tribunal constitucional.

[28] De ahora en adelante ZDR
[29] De ahora en adelante ZPIZ
[30] ZPIZ-2

Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad - Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006 y en el Artículo 27 (Trabajo y empleo) el primer párrafo habla sobre el reconocimiento al «derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a ganarse la vida en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad»[31].

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov -** Ley de Readaptación Formativa y Empleo de las Personas con Discapacidad
NIVEL	Nacional
AÑO	2004
PAÍS	Eslovenia
TEMA	Mercado laboral; entorno laboral; tareas de trabajo
DESCRIPCIÓN	Esta es la ley básica para la regulación del derecho a la readaptación laboral y a ciertos temas del empleo de personas con discapacidad, y determina otras formas, medidas e incentivos para el empleo y su forma de financiación. Esta acta determina, asimismo, los tipos de supervisión y los organismos e instituciones responsables para la implantación de la misma.
OBJETIVOS	El objetivo de esta ley es aumentar el empleo de personas con discapacidad y establecer las condiciones para una participación equitativa en el mercado laboral con la supresión de las barreras y la creación de la igualdad de oportunidades. Para mantener los trabajos y crear nuevos puestos de personas con discapacidad, la República de Eslovenia proporciona a los empresarios que dan empleo a personas con discapacidad por encima del cupo prescrito mediante el decreto que determina este cupo incentivos a través de los centros de empleo. El grado de discapacidad de los trabajadores y su porcentaje del total de trabajadores ha de ser calculado. El objetivo más importante de la readaptación profesional es ofrecer a las personas con discapacidad asistencia individual acorde para identificar sus habilidades, para participar de manera activa en la planificación y resolución de sus problemas con el objetivo de mantener el empleo o generar nuevos empleos.
ACTIVIDADES	La readaptación profesional es un servicio cuyo objetivo es: • la formación de personas con discapacidad para un trabajo apropiado • la obtención de empleo • la retención de empleo

[31]Boletín Oficial de la República de Eslovenia, No. 37/08

	• el progreso en el empleo o el cambio de una carrera profesional
RESULTADOS	La readaptación profesional se materializa con servicios de readaptación, que se adecúan a las necesidades del rehabilitador en alcance y complejidad. La readaptación profesional se lleva a cabo como un servicio público. Los estándares de los servicios de readaptación formativa y la red de proveedores de readaptación formativa han sido preparados por el Centro de Desarrollo de Readaptación del Empleo del Instituto de Readaptación de la República de Eslovenia y adoptados por el Ministerio responsable de proteger a las personas con discapacidad.
ENLACE	Enlace

Nº.2

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Zakon o delovnih razmerjih-** Ley de Relaciones Laborales
NIVEL	Nacional
AÑO	2013
PAÍS	Eslovenia
TEMA	Mercado laboral; entorno laboral; tareas de trabajo
DESCRIPCIÓN	Esta ley regula las relaciones de empleo finalizadas por un contrato entre empresario y trabajador, de conformidad con las directivas del consejo.
OBJETIVOS	Los objetivos de esta ley son la inclusión de trabajadores en el proceso laboral, asegurando un ritmo coordinado del proceso laboral y la prevención del desempleo, teniendo en cuenta el derecho de los trabajadores a la libertad laboral, la dignidad en el trabajo y la protección de los intereses de los trabajadores en el empleo. Los objetivos de la ley de inclusión de los trabajadores en el proceso laboral consisten en asegurar un proceso laboral armonioso y prevenir el desempleo, y tener en cuenta el derecho de los trabajadores a la libertad laboral, la dignidad en el trabajo y la protección de sus intereses en la relación laboral.
RESULTADOS	Área laboral para las personas con discapacidad regulada
ENLACE	Enlace

Nº.3

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov -** Decreto que establece el cupo de empleo para personas con discapacidad
NIVEL	Nacional
AÑO	2014

PAÍS	Eslovenia
TEMA	Mercado laboral; entorno laboral; tareas de trabajo
DESCRIPCIÓN	Esta regulación determina el cupo de trabajadores con discapacidad en relación al total de trabajadores de cada empresa (de ahora en adelante, cupo), la prueba del cumplimiento del cupo, el cálculo y pagos de las obligaciones e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, la asistencia a los empresarios debido a sus trabajadores con discapacidad bajo la norma de minimis y la supervisión. Esta regulación establece: • el cupo de trabajadores con discapacidad con respecto al total de trabajadores de un empresario • individual (cupo), • la prueba del cumplimiento de dicho cupo, • las cuentas y pagos de responsabilidades; y • los incentivos para el empleo de personas con discapacidad, asistencia a los empresarios en beneficio de los trabajadores • las personas con discapacidad bajo la norma de minimis y su supervisión. • Cualquier empresario que dé trabajo está sujeto a cumplir el cupo a partir de un mínimo de 20 trabajadores.

Nº.4

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Konvencija o pravicah invalidov -** Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad
NIVEL	Nacional
AÑO	2008
PAÍS	Eslovenia
TEMA	El ámbito de la protección de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad que asegura la promoción de los derechos humanos, los principios de igualdad de oportunidades y trato igualitario y la prevención de discriminación contra personas con discapacidad.
DESCRIPCIÓN	El objetivo de esta convención es el de fomentar, proteger y asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar por igual de los derechos humanos y libertades fundamentales, y promover el respeto por su dignidad natural. Las personas con discapacidades tienen discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, pero que pueden participar plena y eficazmente de la vida en sociedad igual que el resto.
OBJETIVOS	El acuerdo dispone los países que deben asegurarse de que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos que el resto.
ACTIVIDADES	Todos los países deben hacer todo lo que esté en su poder para asegurar que las personas con discapacidad obtengan un acceso igualitario a una vivienda, educación, salud y protección social como el resto. Estas personas deben integrarse de igual manera en la redacción de nuevas leyes y políticas.

RESULTADOS	Un comité sobre los derechos de las personas con discapacidad se ha establecido para supervisar la implantación de las provisiones de la convención a través de un sistema de informes periódico de los Estados miembro. Los Estados Partes deben presentar un informe periódico al comité, el comité examinará estos informes y elaborará sugerencias y recomendaciones para los estados correspondientes.
ENLACE	Enlace

Nº.5

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**akon o trgu dela -** Ley de Regulación del Mercado Laboral
NIVEL	Nacional
AÑO	2020
PAÍS	Eslovenia
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Esta ley regula las medidas del mercado laboral nacional para asegurar la provisión de un servicio público en el ámbito del empleo y las medidas políticas de empleo activo, así como el funcionamiento de un sistema de seguro de paro; también determina los proveedores de medidas, prescribe las condiciones y procedimientos para ejercer los derechos individuales e inspecciona esta ley, regula la forma de financiar medidas y supervisar, evaluar y controlar su implantación, y regula la provisión de trabajo para trabajadores.
OBJETIVOS	El objetivo de esta ley es el de aumentar la seguridad de los demandantes de empleo, sobre todo los que están en paro y personas cuyo empleo está en peligro, acelerando las acciones del estado en el mercado laboral. El objetivo es el de establecer una red de proveedores de orientación para una carrera a lo largo de toda la vida y la mediación laboral, que posibilitará la libre elección de empleo o profesión según las competencias individuales y las oportunidades de empleo, así como el logro de los mayores niveles de empleo posibles. El aumento de la seguridad y de la empleabilidad también queda asegurado mediante medidas políticas de empleo activo orientadas a la formación y educación acorde a las necesidades del mercado laboral, fomentando así el empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo. De conformidad con esta ley, todo el mundo tiene acceso o el derecho al asesoramiento y a la asistencia hasta donde se necesite para prevenir y acabar con su desempleo, y la obligación de contribuir activamente a este mismo hecho. El objetivo de esta ley también es el de asegurar la seguridad de las personas aseguradas en caso de desempleo por causas ajenas o contra su voluntad mediante la prestación monetaria acorde a los principios de reciprocidad y solidaridad.
RESULTADOS	Esta ley traslada las siguientes directivas de la UE al ordenamiento jurídico de la República de Eslovenia: • Directiva 2008/104 / CE del Parlamento europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal • Directiva 2006/123/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2006 relativa a los servicios del mercado interior
ENLACE	Enlace

Conclusión

A pesar de las numerosas regulaciones legales adoptadas a nivel internacional y nacional prohibiendo la discriminación y proporcionando medidas para el trato igualitario, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras, que dificultan su participación en el mercado laboral abierto. Después de 2000, el número de nuevas fuentes legales que abordan la disposición de los derechos humanos (para personas con discapacidad) a nivel internacional cambió, y al mismo tiempo, se contempló de manera explícita. Al contrario que la mayoría de documentos adoptados en este ámbito, no deberían tener un carácter de recomendación y están, por tanto, vinculados a Estados miembro o firmantes (p.ej. Directiva 2000/78/CE DEL Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Convención de las NU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

El empleo es uno de los factores más importantes para brindar mayores oportunidades hacia una vida independiente, así como la participación activa igualitaria en otros aspectos de la vida individual y en comunidad. Sin embargo, la revisión de la posición de las personas con discapacidades en el mercado laboral de Eslovenia, así como en otros países, confirma que en la práctica las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades reales de encontrar un empleo, mantenerlo o ascender.

Dar empleo a personas con discapacidad puede convertirse en una oportunidad para los empresarios; al brindar una igualdad de oportunidades e integrar la diversidad se crea una organización que anima, invita y reconoce la creatividad y la innovación. En el futuro, la ventaja de esta competitividad y el éxito de las organizaciones se atribuirán a aquellos trabajadores de recursos humanos que tengan las suficientes competencias relativas al empleo de personas con discapacidad, ya que este conocimiento puede usarse de manera efectiva en la integración eficaz de otras categorías de trabajadores. Este hecho tendrá relevancia en el futuro próximo, puesto que ya se están viendo reflejados en el mercado los cambios demográficos que se dirigen a aumentar la media de edad de los trabajadores, lo que requiere la creación de distintos trabajos y la organización eficiente de procesos laborales más flexibles. Solo aquellos empresarios que contemplan el empleo de personas con discapacidad no solo como una carga, sino como una oportunidad y ventaja para su empresa podrán alcanzar unas prácticas personales eficaces y los efectos positivos condicionados por las mismas en su totalidad.

6. Polonia

Materiales y métodos de la investigación en Polonia

La información recopilada en Polonia se ha reunido a través de varias fuentes y páginas web. La investigación general dio comienzo en la página web del Parlamento polaco[32] en materia de legislación para obtener una visión general.

Todas las políticas y normas en vigor actualmente en Polonia, a nivel nacional y regional, han quedado analizadas en profundidad.
El material fuente está constituido por la información publicada en la página web de la Oficina del Plenipotenciario del Gobierno para Personas con Discapacidad.

La información recopilada está basada en la búsqueda de anuarios estadísticos, es decir, bases de datos de la Oficina Central de Estadística de Polonia[33]. Adicionalmente, la información proviene de fuentes bibliográficas y de otras consultas. Del mismo modo, se ha estudiado la información de las páginas web de organizaciones no gubernamentales que abordan los problemas de las personas con necesidades especiales.

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP de Polonia está garantizada por ley. Aunque Polonia sigue bajo el dominio de la denominada educación especial, es decir, de colegios especiales para niños y adolescentes con discapacidad. En Europa, este modelo se identifica en la actualidad con una educación de naturaleza segregada, es decir, la separación de niños con discapacidad unos de otros. Este hecho genera una crisis de habilidades sociales de estas personas y suele terminar con el fracaso en su intento formativo; de este modo, quedan con cualificaciones insuficientes para un trabajo más ambicioso. Normalmente, estas personas terminan trabajando en un sector protegido, aún más aisladas del resto de la sociedad. A menudo, sin embargo, estas personas se quedan sin trabajo, y, por tanto, todos los contribuyentes tienen que cargar con las consecuencias financieras de esta situación.

La creación de departamentos para la integración o escuelas integradoras ha sido un intento para resolver este problema. La educación integradora también se menciona en la normativa del Ministerio Nacional de Educación, norma que entró en vigor el 1 de septiembre de 2011.

[32] isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp
[33] https://stat.gov.pl/

Estos programas definen el ámbito de requisitos educativos que resultan del plan de estudios y de las necesidades individuales del alumno, así como del ámbito de la readaptación especializada y actividades de adaptación para los alumnos con desajustes sociales. Los alumnos con discapacidad se convierten en personas que «necesitan unas condiciones formativas especiales» descritas en más detalle en las decisiones sobre las necesidades de una educación especial.

Según el Artículo 70, párrafo 1 y 4 de la Constitución de la República de Polonia, todas las personas tienen derecho a una educación. Las autoridades públicas aseguran el acceso universal e igualitario de todos los ciudadanos a la educación.

El Artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas asegura que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. Con esta intención, los Estados Partes, incluido Polonia, aseguran que exista una adaptación razonable para las personas con discapacidad.

El Artículo 23 de la Convención sobre los Derechos del niño reconoce las necesidades especiales de los niños con discapacidad, y asegura que se le prestará la asistencia que requiera de manera gratuita siempre que sea posible, habida cuenta de la situación económica de los padres o de las otras personas que cuiden del niño, y estará destinada a asegurar que el niño tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento y reciba tales servicios con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual.

El Artículo 1 punto 5 y 5a de la ley de 7 de septiembre de 1991 sobre el sistema educativo (Actas de las leyes de 2004, No. 256, ítem 2572 enmendado) establece que el sistema educativo polaco asegurará en particular: los niños y adolescentes con desajustes sociales tendrán la posibilidad de recibir una educación en cualquier tipo de escuela siguiendo el desarrollo individual y las necesidades y predisposiciones educativas, así como se cuidará de los mismos con la implantanción de un proceso educativo individualizado, una forma, un plan de estudios y unas clases de revalidación.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

Las estadísticas oficiales polacas distinguen entre discapacidad biológica y legal. Las personas con discapacidad legal son aquellas que tienen un certificado de discapacidad válido emitido por un organismo autorizado. Las personas con discapacidad biológica son aquellas que sienten una reducción de sus habilidades para llevar a cabo actividades básicas acordes a su edad. La información sobre el número de personas con discapacidad se recoge en el censo nacional de Polonia[34] que se celebra cada 10 años. El último censo nacional se ha llevado a cabo del 1 de

[34] Dirigido por la Oficina Central de Estadística de Polonia - GUS

abril de 2021 al 30 de junio de 2021. En la actualidad, los datos recogidos y su análisis siguen en proceso[35].

Así, los últimos datos sobre personas con discapacidad son del último censo nacional de 2011. Es conveniente aclarar que la pregunta sobre discapacidad no es de respuesta obligatoria y que al menos 1,5 millones de personas se negaron a contestarla. Los datos recopilados en el censo nacional de población y vivienda del año 2011[36] indicaban que había 4,7 millones de personas con discapacidad en Polonia. Lo que significa que las personas con discapacidad constituyen al menos el 12,2% de la población polaca, en relación con el 14,3% de 2002[37]. Casi el 46,1% de las personas con discapacidad son hombres, por lo tanto el resto, el 53,9%, son mujeres.

En 2019, la Oficina Central de Estadística (GUS) preparó un documento con información relevante para las «personas con discapacidad»[38]. Este documento fue el segundo estudio nacional sobre personas con discapacidad, preparado por los trabajadores de la Oficina de Estadística de Cracovia.
A finales de 2019, la mayoría de las personas con discapacidad trabajaba en medianas o grandes empresas y eran trabajadores del sector privado (76,8%). 344,300 personas con discapacidad trabajaban principalmente en el sector de los servicios administrativos y de actividades de apoyo (31,4%), incluyendo actividades de seguridad y detectives (19,9%) y actividades de servicio relativas a mantener el orden en edificios y desarrollo de zonas verdes (8,7%). Una de cada cuatro personas con discapacidad trabaja en producción (24,2%). El 10,3% de las personas con discapacidad trabaja en servicios sanitarios.
Según los datos del Instituto de la Seguridad Social (ZUS), en diciembre de 2019 había 2,4 millones de personas en Polonia que recibieron la jubilación y prestaciones por discapacidad y/o estaban asegurados por contribuyentes que tenían un certificado de discapacidad o un certificado de incapacidad laboral.

Figura 13 Número de personas con un certificado de discapacidad o invalidez para trabajar por cada 10.000 habitantes por voivodato en 2019 (Sistema informático integral del Instituto de la Seguridad Social – KSI ZUS, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/

El 53,7% de las personas con un certificado de discapacidad o incapacidad laboral son hombres.

El valor más alto de personas con un certificado por cada 10.000 personas se ha registrado en el voivodato de Lubuskie (886). El indicador supera las 700 personas en los siguientes voivodatos: Gran Polonia (711) y Santa Cruz (710). Por otra parte, el número más bajo de personas con discapacidad o incapacidad laboral por 10.000 habitantes vive en el voivodato de

[35] https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default
[36] https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/
[37] Según el censo realizado en 2002
[38] https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html

Mazovia (455). Es más, el valor del indicador era inferior a 500 personas en los siguientes voivodatos: Opole (463) y Podlaquia (483) (Figura 1).

La tasa de empleo en personas con discapacidad en el cuarto trimestre de 2020 ha sido del 17%[39].

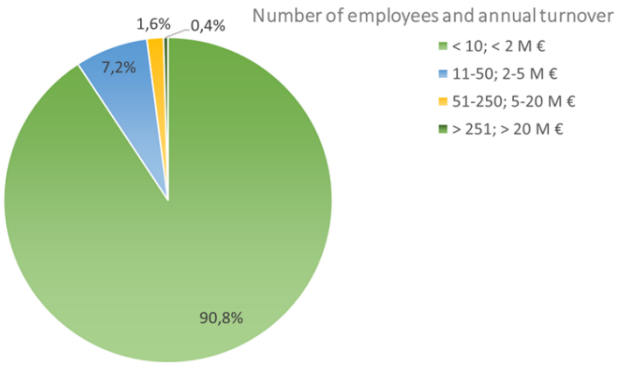

Figura 14 Estructura del sector del mueble en Polonia

En lo que respecta a los sectores del mueble y de la madera no hay información específica sobre empleo de personas con necesidades especiales. En Polonia, la industria se caracteriza por varios organismos de distinto tamaño. Los pequeños negocios son los dominantes (Figura 2, a menudo familiares) sin RSC, políticas relativas al empleo de personas con discapacidad. No obstante, el tamaño de la empresa no es determinante. Las actividades no quedan formalizadas por una RSC.

A continuación se enumeran algunas de las leyes y normativa más importantes en Polonia que determinan la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral:

- **La Constitución de la República de Polonia del 2 de abril de 1997.** En su Artículo 69 Derechos de las personas con discapacidad enuncia: ***«las autoridades públicas deben proporcionar asistencia a las personas con discapacidad para asegurar su subsistencia, adaptación al trabajo y comunicación social»***.

- **La ley sobre adaptación social y profesional, y empleo de las personas con discapacidad**[40]. Esta ley es de aplicación para aquellas personas con un documento oficial que acredite su estado. Y regula temas como:
  - la evaluación de la discapacidad;
  - la rehabilitación de personas con discapacidad en forma de una serie de actividades, que incluyen la readaptación profesional orientada a facilitar la obtención y el mantenimiento de un empleo adecuado para personas con discapacidad, así como la promoción vocacional que les permita usar asesoría, formación profesional y agencias de empleo;
  - los derechos adicionales de las personas con discapacidad que dependen del grado de discapacidad evaluado, p.ej. descansos extra en el trabajo, permisos adicionales (10 días), exención del trabajo con derecho a compensación, formación de personas con discapacidad;

[39] https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html
[40] las Actas de las leyes No. 2021, ítem 573

- las obligaciones y derechos específicos de los empresarios relativos a la contratación de personas con discapacidad;
- las tareas y organización de los servicios de empleo para personas con discapacidad, incluyendo el Plenipotenciario del Gobierno para Personas con Discapacidad en cooperación con la Oficina y División para la Readaptación Profesional y Asistencia Pública, el Consejo Asesor Nacional de Asuntos relativos a las Personas con Discapacidad y el Fondo Nacional para la Readaptación de Personas con Discapacidad.

La principal herramienta para alentar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad es la obligación de tener en cuenta la tasa de empleo de personas con discapacidad, que queda regulada bajo los artículos 2, 21 y 22 de la ley de 27 de agosto de 1997 sobre readaptación profesional y social, y empleo de las personas con discapacidad[41]. Para que los empresarios cumplan con su obligación, es necesario que las tasas de empleo de personas con discapacidad alcancen un nivel adecuado. Se trata del porcentaje mensual de personas con discapacidad con respecto al empleo total, con los cálculos referidos a trabajos a tiempo completo. Los empresarios del mercado de trabajo normal cuentan con dos niveles de tasa de empleo para personas con discapacidad. El primero se aplica en general a cualquier empresario con un mínimo de 25 trabajadores a tiempo completo y asciende al 6%. El segundo, por su parte, es del 2% y se aplica a universidades públicas y privadas, institutos superiores profesionales, institutos públicos y privados, y establecimientos de formación de educadores. Este mismo nivel del indicador también se ha establecido para los centros de atención, formación y readaptación. Un empresario que no alcanza cierto nivel de tasa de empleo para personas con discapacidad está obligado a contribuir mensualmente al PFRON[42].
Entre otras leyes destacan:
Regulación del consejo de Ministros del 12 de abril de 2012 sobre Marcos de Interoperabilidad Nacional, el requisito mínimo para el registro público y el intercambio de información en formato electrónico y los requisitos mínimos para sistemas TIC - todas las páginas web y sistemas informáticos públicos que implementen tareas públicas deben cumplir con unos requisitos mínimos de accesibilidad (directrices de accesibilidad de contenido web) descritos en la normativa.[43]

Regulación del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y del Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional sobre la lista de bibliotecas, organizaciones para personas con discapacidades visuales o ciegas y organizaciones cuyo propósito legal sea el de actuar en beneficio de las personas con discapacidad visual o ciegas (texto consolidado el 29 de septiembre de 2015).[44]

A continuación se enumeran las organizaciones gubernamentales que se hacen cargo de las personas con discapacidad:

[41] Actas de las leyes No. 2021, Nº. 573, enmendada
[42] El Fondo Estatal para la Readaptación de Personas con Discapacidad, https://www.pfron.org.pl/
[43] Actas de las leyes No. 2017, ítem 2247
[44] Actas de las leyes No. 2015, ítem 1644

- **El Fondo Estatal para la Readaptación de Personas con Discapacidad (PFRON).** La misión del fondo es la de facilitar la participación plena de las personas con discapacidad en la vida profesional y social. Se cuida de mantener el empleo y los beneficios de los trabajadores con la subvención de salarios de los trabajadores. Es un apoyo para los emprendedores y agricultores gracias a la contribución de los seguros sociales. Ellos pagan para la participación de las personas con discapacidad en talleres de terapia ocupacional[45].

- **El Plenipotenciario del Gobierno para Personas con Discapacidad con la cooperación del Ministerio.** Las numerosas tareas definidas en la ley sobre adaptación social y profesional, y empleo de las personas con discapacidad[46].

- **El Consejo Asesor Nacional para Personas con Discapacidad.** El Consejo es un organismo asesor y de consulta del Plenipotenciario.

En paralelo a las leyes y actividades normativas, existen también organizaciones no gubernamentales que apoyan y asisten a las personas con discapacidad. Estas organizaciones reciben apoyo financiero ocasional del gobierno. Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales cooperan entre sí.

- **La carta de la diversidad** es un compromiso escrito, voluntario, de las empresas e instituciones públicas para implantar un trato equitativo y la diversidad en los lugares de trabajo. Se trata de una iniciativa internacional para fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el empleo, sin importar el género, la raza, la orientación sexual, el origen étnico, la edad, la discapacidad o las creencias. En 2012, Polonia también adoptó la Carta de la Diversidad[47].
- **El programa «Włącz się (español: Incorpora)»** está basado en la cooperación entre empresas comprometidas socialmente y ONG cuyo objetivo es la activación profesional de personas con discapacidad, víctimas de violencia doméstica, expenitenciarios, personas sin hogar, jóvenes con problemas socioeconómicos. El programa «Włącz się» (español: Incorpora) se inició originalmente en Fundación «la Caixa» en 2006. Y está implantado en Polonia desde 2012. En 2016, el puesto coordinador del programa «Włącz się» en Polonia lo ocupó el Instituto para el Estudio Estructural[48].
- **La Sociedad de Apoyo a los Ciegos** que cuenta con 3 sedes institucionales educativas en Laski, Rabka y Sobieszewo. Su función es proporcionar una educación adecuada para niños ciegos desde sus primeros meses de vida hasta que se matriculen y se examinen de sus certificados profesionales. También gestionan hogares en Zalavas y

[45] https://www.pfron.org.pl/en/contact/
[46] http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people
[47] https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci
[48] https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/

en Niepołomice, donde proporcionan cuidado a los adultos ciegos con otras discapacidades[49].

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**La Constitución de la República de Polonia del 2 de abril de 1997**
NIVEL	Nacional
AÑO	1997
PAÍS	Polonia
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral; entorno laboral; tareas laboral
DESCRIPCIÓN	Asegurar la subsistencia de las personas con discapacidad
OBJETIVOS	Las autoridades públicas deben proporcionar asistencia a las personas con discapacidad para asegurar su subsistencia, adaptación al trabajo y comunicación social
RESULTADOS	Esta ley establece las obligaciones del estado, derechos adicionales de las personas con discapacidad como la asistencia financiera, formación complementaria; regula las ayudas a personas con discapacidad para que sean tan independientes como sea posible en la sociedad; también las organizaciones y oficinas responsables de implementar y respetar este tema, así como de comunicarse con las personas con discapacidad.
ENLACE	Enlace

Nº.2	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Regulación del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social de 27 de octubre de 2016 del Consejo Asesor Nacional para Personas con Discapacidad**
NIVEL	Nacional
AÑO	2016
PAÍS	Polonia
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral; entorno laboral; tareas laboral

[49] https://www.laski.edu.pl/en/node/17

DESCRIPCIÓN	Definición del modo de trabajo el consejo
OBJETIVOS	• El proceso de designación de miembros del Consejo Asesor Nacional para Personas con Discapacidad, • la organización y funcionamiento, • los plazos para presentar a candidatos a miembros del Consejo
ACTIVIDADES	Presentado ante el Plenipotenciario del Gobierno para Personas con Discapacidad: - propuestas para proyectos orientados a la integración de personas con discapacidad, - propuestas de soluciones para atender las necesidades de las personas discapacitadas relativas a su discapacidad, - opiniones en documentos presentados al Consejo por el Plenipotenciario, incluidos los borradores de proyecto, - disposiciones legales que tienen o puedan tener impacto en la situación de las personas con discapacidad, planes de financiación e informe del fondo, - programas de acción del gobierno para personas con discapacidad e información sobre su implantación, - información anual de las actividades del Consejo.
RESULTADOS	Emisión o cambio de regulaciones relativas a la situación de las personas con discapacidad
ENLACE	Enlace

Nº.3

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Comunicado del Oficial de Sejm de la República de Polonia de 15 de septiembre de 2017 sobre la publicación de un texto uniforme de la ley de lengua de signos y otros métodos de comunicación**
NIVEL	Nacional
AÑO	2017
PAÍS	Polonia
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Prestar ayuda en la comunicación, en concreto en la lengua de signos, y más concretamente en tareas administrativas
OBJETIVOS	Identificar la normativa adecuada para asegurar que las personas sordas se pueden comunicar con el público; definir los derechos que corresponden a las personas sordas
ACTIVIDADES	una persona apta, según la ley, tiene derecho a: 1) el uso de una persona ajena en contratos con las autoridades de la administración pública, unidades del sistema, organismos médicos, la Policía, el Servicio de Incendios del Estado y guardias municipales así como unidades voluntarias en estas áreas; 2) el servicio de personas autorizadas en contratos con organismos de la administración pública; 3) la subvención de costes educativos de las personas aptas, miembros de sus familias y otras personas que tienen un contacto directo o permanente con la persona apta respecto a la lengua de signos polaca y el sistema de lengua de signos y la forma

	del sistema de lengua de signos y la forma de comunicarse de las personas sordo-ciegas a distintos niveles;
RESULTADOS	Implantación de la ley
ENLACE	Enlace

Nº.4

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Ley de 23 de octubre de 2018 del Fondo de Solidaridad**
NIVEL	Nacional
AÑO	2018
PAÍS	Polonia
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral
DESCRIPCIÓN	El objetivo del fondo es proporcionar apoyo social, profesional, sanitario y financiero a las personas con discapacidad y, siguiendo la entrada en vigor de la ley anterior, también proporcionar apoyo financiero a jubilados y pensionistas
OBJETIVOS	El objetivo del fondo es implantar programas del gobierno y departamentales en el ámbito del apoyo a las personas con discapacidad, tareas relativas a fomentar y apoyar el sistema de asistencia de las personas con discapacidad, tareas en el ámbito de las soluciones innovadoras para la asistencia de personas con discapacidad
ACTIVIDADES	• Recaudación de fondos para los objetivos del fondo. • Implantación de objetivos del fondo (el ministerio responsable de la seguridad social elabora planes de acción anuales para dar apoyo a las personas con discapacidad para el siguiente año natural). • Fomentar y apoyar el sistema de asistencia de las personas con discapacidad en sociedad y en el mercado laboral.
RESULTADOS	El fondo trabaja normalmente gracias a la recaudación de fondos y realizando planes anuales para cada año natural
ENLACE	Enlace

Nº.5

NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Comunicado del Oficial de Sejm de la República de Polonia de 23 de febrero de 2021 sobre la publicación de un texto uniforme de la ley de readaptación profesional y social, y de empleo de las personas con discapacidad**

NIVEL	Nacional
AÑO	2021
PAÍS	Polonia
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral; entorno laboral; tareas laboral
DESCRIPCIÓN	La ley aborda la readaptación profesional y social de las personas con discapacidad y la normativa de empleo de personas con discapacidad
OBJETIVOS	Los objetivos de esta ley son: • la evaluación de la discapacidad; • la readaptación de personas con discapacidad, derechos adicionales de las personas con discapacidad dependiendo del grado de discapacidad evaluada; • las obligaciones y derechos específicos de los empresarios relativos a la contratación de personas con discapacidad; • las tareas y la organización de los servicios de trabajo para personas con discapacidad.
ACTIVIDADES	Un conjunto de actividades, en concreto organizativas, terapéuticas, psicológicas, técnicas, formativas, educativas y sociales que buscan alcanzar, con la participación activa de todas las personas con discapacidad, el mayor nivel de posible de funcionalidad, calidad de vida e inclusión social. La determinación de obligaciones y derechos específicos para los empresarios relativos a la contratación de personas con discapacidad para mejorar su vida y su empleo. El establecimiento del Consejo Asesor Nacional para Personas con Discapacidad. La regulación de tareas y obligaciones del Fondo Estatal para la Readaptación de Personas con Discapacidad. La regulación de tareas y obligaciones del Plenipotenciario del Gobierno para Personas con Discapacidad con la cooperación del Ministerio y la División. La prestación de formación orientada a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. La regulación de los derechos y las obligaciones especiales de talleres protegidos y ocupacionales.
RESULTADOS	• evaluación del grado de discapacidad, • asignación de ayudas financieras, • ayudas para localizar los trabajos apropiados, • suministro de formación, • garantía de que se respetan los derechos de las personas con discapacidad
ENLACE	Enlace

Conclusión

Cada tipo de discapacidad conlleva sus limitaciones. El conocerlas permite mejorar la comprensión de las personas con discapacidad. Hay algunas personas que tienen más de un tipo de discapacidad, por ejemplo, personas sordas o con discapacidades físicas e intelectuales. Este hecho limita las habilidades de estas personas en mayor medida de lo que lo hace la suma de las partes. Las barreras están presentes entre una persona con discapacidad y el entorno físico, virtual y social. Estos obstáculos son el resultado de la discapacidad y constituyen una limitación de actividades para la vida de una persona con discapacidad.

En Polonia se cuenta con instrumentos jurídicos que garantizan la protección de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Estas leyes están en continua adaptación ante muchos aspectos de la vida y su cumplimiento se va supervisando y ajustando a las necesidades actuales. Estas leyes también se aplican a las empresas. Están desarrolladas para orientar a los empresarios cuyo objetivo es contratar a personas con discapacidad e implantar estrategias de responsabilidad social corporativa para mostrar la utilidad que tiene contratar a personas con discapacidad y aportarles unas condiciones laborales y profesionales adecuadas. Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, habiendo entrevistado a personas que representan cada grupo (personas con discapacidad y empresarios), buscan concretar aquellas acciones que se deben tomar e implantar para aumentar el empleo de personas con discapacidad en una empresa, para que estos trabajadores se sientan satisfechos en su puesto de trabajo en la empresa y, así, su identificación con ella esté a un nivel alto.

7. Alemania

Materiales y métodos de la investigación en Alemania

La investigación alemana dio comienzo en la página web de la Oficina Federal de Estadística de Alemania para conocer en general los datos de las personas con necesidades especiales. El microcenso de 2019 merece ser mencionado. Es un informe que se basa en los problemas reales de personas con discapacidad en Alemania y que emite la Oficina Federal de Estadística cada dos años. La investigación continuó con la página web del Comisionado del Gobierno Federal para las Cuestiones Relativas a las Personas con Discapacidad. Desde aquí podríamos trazar un hilo hasta la normativa alemana antes de analizar la información de otros ministerios. Finalmente, se examinaron y se analizaron con cuidado las páginas web especializadas y las encuestas de opinión oficial en materia de personas con discapacidad. Las palabras clave utilizadas fueron discapacidad, sistema FP, mercado laboral e inclusión.

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

Todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos. Así se manifiesta en la Sección 3 de la Constitución de Alemania[50] como un derecho fundamental y se garantiza la igualdad ante la ley, la igualdad de sexos y la prohibición de la discriminación y preferencias basadas en ciertas características. Pero aún hay más leyes y políticas que aseguran los derechos de las personas con discapacidad en Alemania. La página web del Comisionado del Gobierno Federal para esta cuestión alberga un resumen general de las mismas. Cubre la UN-BRK (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)[51], la BGG (la ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad)[52], el SGB IX (Libro IX del Código de la Seguridad Social)[53], la BTHG (la ley federal de participación)[54] y la AGG (la ley general de igualdad de trato)[55].

El Comisionado del Gobierno Federal para esta Cuestión (Jürgen Dusel) es designado por el Gabinete Federal para un periodo legislativo. La agencia de coordinación del Estado establecida con el Comisionado del Gobierno Federal para las Cuestiones relativas a las Personas con Discapacidad cumple con tres tareas esenciales:

- la inclusión de la sociedad civil, en concreto personas con discapacidad y otras partes interesadas importantes en distintos ámbitos de acción dentro del proceso de implantación (ofrece un foro para el debate y la información)
- la interfaz entre la sociedad civil y el nivel estatal
- las campañas de RP y concienciación para disponer de una función múltiple a distintos niveles

La agencia de coordinación estatal ha creado el Consejo Asesor de la Inclusión para realizar estas tareas. Este consejo está asistido por cuatro comités especiales en distintas áreas temáticas. El trabajo del Consejo Asesor de la Inclusión y los comités especiales está coordinado desde un secretariado de la oficina del Comisionado del Gobierno Federal[56].

El 3 de mayo de 2008, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas entró en vigor. Alemania fue uno de los primeros países en firmar dicha convención, junto con el protocolo opcional que la acompañaba, el 30 de marzo de 2007. La

[50] https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz

[51] https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html

[52] https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Germany_Equality-for-Persons-with-Disabilities-Act-BGG.pdf

[53] https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

[54] https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/

[55] https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

[56] https://www.behindertenbeauftragter.de/Languages/EN/english-node.html#doc41780bodyText2

convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es el primer tratado internacional universal que adapta el catálogo reconocido de los derechos humanos, tal y como se expresa en la carta internacional de los derechos humanos, a los problemas de las personas con discapacidad. La convención de los derechos de las personas con discapacidad se divide en dos tratados internacionales, la convención con 50 artículos y el protocolo opcional con 18 artículos. Con la adopción de esta convención, las Naciones Unidas, no solo crearon la primera fuente vinculante universal de derechos humanos para personas con discapacidad, sino que al mismo tiempo incorporaron problemas de las personas con discapacidad al sistema de derechos humanos común de las Naciones Unidas.
La declaración básica de la convención se recoge en 8 principios del Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y definen el marco de interpretación de las disposiciones normativas de la misma convención. Se trata de:

1) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
2) la no discriminación;
3) la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
4) el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
5) la igualdad de oportunidades;
6) la accesibilidad;
7) la igualdad entre el hombre y la mujer;
8) el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

El Artículo 26 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aborda el asunto de la rehabilitación. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.
El Artículo 27 aborda el trabajo y el empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar. Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad incluso con la promulgación de legislación. La normativa individual del Artículo 27, subsección 1, letras a-k especifican varios aspectos de la participación de la vida laboral en el mercado laboral general. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad nombra, entre otros, la no discriminación, el derecho a trabajar en condiciones justas (por ejemplo, referido al salario), el acceso al mercado laboral (incluido el asesoramiento profesional, inserción laboral, formación profesional y desarrollo profesional), el empleo de personas con discapacidad en servicios públicos y diseños accesibles en condiciones laborales. En especial, con el instrumento legislativo SGB IX (véase a continuación), Alemania ha creado un amplio abanico de disposiciones legales que ponen en práctica áreas fundamentales de las

disposiciones del Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad relativos al trabajo y empleo de la legislación nacional (véase en particular las sección 49, 50, 168 y siguientes hasta 185 y 187 del SGB IX). El Instituto Alemán de Derechos Humanos es el organismo supervisor de la UN-BRK[57].

La BGG (ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad) está en vigor desde el 1 de mayo de 2002 (última enmienda de la ley el 19 de julio de 2016). Su objetivo es la eliminación y prevención de las desventajas de las personas con discapacidad así como garantizar la participación igualitaria de las personas con discapacidad de la vida en sociedad y permitirles llevar una vida autónoma. Sus necesidades especiales se tienen en cuenta (véase la sección 1 BGG).
La accesibilidad es un aspecto central de la ley. Con la obligación a la accesibilidad, la ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad recoge la no discriminación en la ley fundamental (Artículo 3, subsección 3, sentencia 2 de la constitución): Las autoridades públicas no deben tratar de manera distinta a las personas con discapacidad de aquellas sin discapacidad sin razón imperiosa y, por tanto, las personas con discapacidad podrán participar de la vida en sociedad en igualdad de condiciones (véase sección 7, subsección 2 BGG).
Otras publicaciones que contribuyen a la accesibilidad son, por ejemplo, aquellas con un lenguaje sencillo para personas con discapacidad, la eliminación de barreras espaciales para personas dependientes en sillas de ruedas, los diseños con mucho contraste en el entorno para personas con discapacidad visual y la comunicación con intérpretes de lengua de signos. El reconocimiento de la lengua de signos alemana como un idioma independiente es de una importancia especial en este caso (véase sección 6 BGG).
El objetivo principal de la BGG incluye:

- la creación de accesibilidad en áreas de construcción y transporte
- la creación de accesibilidad en procedimientos administrativos de las autoridades federales
- el derecho al uso de la lengua de signos y otras ayudas a la comunicación
- el diseño sin barreras de las tecnologías de la información (por ejemplo, diseño sin barreras en páginas web según la normativa de tecnologías de información sin barreras [BITV])
- Simplificación de la Bundestag y de las elecciones europeas (p.ej. con colegios electorales y papeletas de voto sin barreras)

El nuevo instrumento del **acuerdo objetivo** que se ha creado con la ley sobre igualdad de los discapacitados se usa para crear accesos sin obstáculos. Si no existen requisitos legales para un acceso sin obstáculos, se puede llegar a acuerdos entre asociaciones y empresas para que las partes involucradas adopten reglamentos para la creación de accesos sin obstáculos. Las partes negociadoras son empresas o asociaciones empresariales y asociaciones reconocidas por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales que representan los intereses de las personas

[57] https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk

con discapacidad. Las partes tienen derecho a iniciar negociaciones sobre los acuerdos objetivo. Las partes contractuales negocian libremente y diseñan los contenidos de los acuerdos objetivo. Las partes contractuales involucradas en la conclusión están vinculadas al acuerdo objetivo. Las negociaciones de los acuerdos objetivo han de ser comunicadas al registro del acuerdo objetivo establecido en el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, poniendo nombre a las partes negociadoras y al sujeto de la negociación.
La Figura 1 representa un resumen de la BGG: 1) ajuste a la Convención sobre Derechos de los discapacitados de las NU, 2) mejora de la accesibilidad de la administración federal, 3) consolidación de un lenguaje sencillo, 4) Oficina Federal de la Accesibilidad, 5) junta arbitraria en conflictos, 6) fomento de la participación en asociaciones de personas con discapacidad.

Figura 15: Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

El término discapacidad se define de manera independiente y concluyente en SGB IX (sección 2, subseccion 1, 1ª sentencia). El término «discapacidad severa» se basa en esto (sección 2, subsección 2); también se centra en una intensidad considerable de la discapacidad. Es más, SGB IX incluye toda la normativa legal para la rehabilitación y participación de las personas con discapacidad. La sección 1 de SGB IX nombra la autonomía de las personas con discapacidad y su participación completa en la vida en sociedad como objetivo sociopolítico de todos los servicios participantes. Describe los logros que deben alcanzar los servicios de participación, los contenidos del servicio que deben tener y quién es el responsable de su suministro. El principal objetivo de SGB IX se puede describir en pocas palabras como:

- El objetivo de estos beneficios sociales es el fomento de la participación de las personas con discapacidad o de las personas con riesgos de discapacidad en todas las áreas de la sociedad, especialmente de la vida laboral. Este objetivo se debería conseguir rápida, efectiva y económicamente y en el largo plazo en servicios médicos, ocupacionales y de rehabilitación social.
- Aquellos titulares de estos beneficios reciben mayores derechos a elección y sufragio (véase sección 8 de SGB IX). Las distintas ramas de la seguridad social siguen siendo

responsables de distintos servicios de rehabilitación. El procedimiento para aclarar responsabilidades incluye los plazos para la tramitación de solicitudes (véase secciones 14-15 SGB IX).

- Tener en cuenta las diferencias fundamentales entre los beneficios de la asistencia social 8SGB IX) y los beneficios de otros proveedores de servicios, que incluyen tanto a los proveedores de bienestar juvenil como de asistencia social en el grupo de proveedores de rehabilitación.
- En el caso de la asistencia para la integración como parte de SGB IX, el uso de ingresos y activos de las personas con discapacidad o de los padres de niños con discapacidad se ha regulado de nuevo con la sección 135 de SGB IX. Los cónyuges y compañeros de vida ya no se usarán en el futuro.
- Las típicas cargas por sexo para mujeres discapacitadas y mujeres con riesgo de discapacidad se tienen en cuenta, así como las necesidades especiales de los niños discapacitados y niños con riesgo de discapacidad.
- Se asegura que los servicios para la rehabilitación médica y la participación de la vida laboral también incluyan apoyo psicológico y educativo.
- Para ayudar a las personas con discapacidad severa a obtener formación o un trabajo, el derecho a asistencia necesaria para el trabajo desde las oficinas de integración también se justifica con los proveedores de rehabilitación (sección 49, subsección 8, sentencia 1, 3 y sentencia 2 de SGB IX).

La ley que refuerza la participación y autonomía de las personas con discapacidad, ley federal de participación (BTHG), también se conoce como ley artículo. Cambia la normativa de distintas leyes existentes. La BTHG fue promulgada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre de 2016.
Las disposiciones de la ley entran en vigor en 4 estados de reforma. Los primeros cambios, incluidos aquellos en la ley para personas con discapacidad severa, se hicieron el día siguiente de su anuncio o el 1 de enero de 2017, los últimos cambios entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.
El objetivo de la BTHG es la reforma de SGB IX y la asistencia para la integración. La asistencia para la integración se eliminará del «sistema de bienestar» de la asistencia social y se integrará a la nueva fórmula de SGB IX. Los beneficios de la asistencia para la integración se financian y están claramente separados de las prestaciones de subsistencia.

La ley general de igualdad de trato contiene normativas para prevenir y eliminar las desventajas de la legislación privada y laboral basadas en raza, origen étnico, sexo, religión o creencia, **discapacidad**, edad o identidad sexual. El derecho civil de no discriminación regula los casos en los que la conclusión de un contrato, por ejemplo con personas con discapacidad, se deniega sin razón objetiva debido a una actitud que es hostil con la persona con discapacidad. El derecho da a los grupos de personas debidamente protegidos derechos legales contra los empresarios e individuos privados que violan la no discriminación. No se permiten ni los perjuicios directos ni los indirectos. No solo quedan protegidos los trabajadores con discapacidad, sino también otros similares a los trabajadores, por ejemplo visitantes de talleres para personas con discapacidad (WfbM, véase más adelante). El derecho emplea el término «desventaja» en lugar

de «discriminación» para aclarar que no todas las diferencias de trato que se asocian a las desventajas son discriminatorias. Los tratos diferentes se permiten expresamente en determinados casos. En caso del incumplimiento de la no discriminación, la ley general de igualdad de trato proporciona una compensación y reclamación por daños. La regulación de la carga probatoria es favorable a las personas en desventaja. Cualquiera que se vea en desventaja solo tiene que aportar hechos creíbles que sugieran que están en desventaja. La otra parte, por ejemplo el empresario, debe proporcionar pruebas de que no está en desventaja. La ley general de igualdad de trato proporciona la aprobación de asistencia a asociaciones antidiscriminatorias. Es más, se ha creado una agencia federal antidiscriminatoria.

A finales de 2019, cerca de 7,9 millones de personas con discapacidad severa vivían en Alemania (total de personas con discapacidad: 10,4 millones). Tal y como informa la Oficina Federal de Estadística alemana (*Statistisches Bundesamt*; Destatis), alrededor de 136.000 (1,8%) más que a finales de 2017. Durante el periodo de 2009 a 2017 hubo un incremento del 9%. Además del desarrollo demográfico, la principal razón para este incremento han sido las personas con problemas de salud mental. El número de personas con discapacidad y un trasfondo migratorio ha aumentado de manera particularmente abrupta, en un 30% entre 2009 y 2017[58]
La proporción de personas con discapacidad severa con respecto al total de la población alemana era de un 9,5%. Algo más de al mitad (50,4%) eran hombres, y el 49,6% mujeres. Las personas con discapacidad severa son aquellas a las que se ha asignado un grado de discapacidad de al menos 50 y las oficinas de pensiones han emitido un carnet válido.
Las discapacidades suelen darse entre la población anciana: alrededor de un tercio (34%) de personas con discapacidad severa tenían 75 años o más. El 44% pertenecía al grupo de edad entre los 55 y 74 años. Solo un 2% eran niños y adolescentes por debajo de los 18 años.

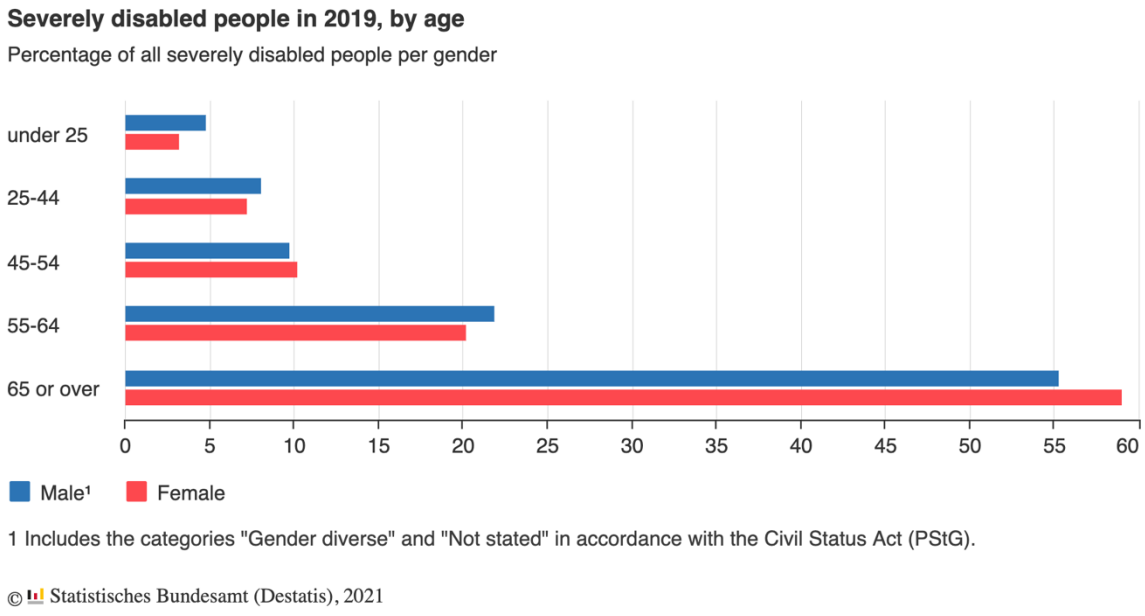

Figura 16: Personas con discapacidad severa en 2019, por edad.

[58] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/teilhabebericht-bundesregierung/

Con casi el 89%, la mayoría de las discapacidades estaban causadas por una enfermedad.
El 58% de las personas con discapacidad severa tenían discapacidades físicas: el 25% tenían órganos internos y sistemas de órganos afectados. El 11%, tenían restringidas las funciones de sus brazos y/o piernas, y un 10% la columna y el tronco. La ceguera o discapacidad visual estaba presente en el 4% de los casos. Otro 4% sufría de pérdida auditiva, equilibrio y trastornos del habla.
Un 13% de las personas con discapacidad severa tenían discapacidad mental o emocional, trastornos cerebrales en el 9% de los casos.
En casi un cuarto de personas con discapacidad severa (el 23%), la oficina de pensiones determinó que el grado más alto de discapacidad era de 100.
Para obtener más información, se puede acceder a la base de datos GENESIS de la Oficina Federal de Estadística de Alemania.

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

Alemania cuenta con un sistema escolar muy selectivo. Lo cual se ha vuelto un tema recurrente en el debate público posterior al programa PISA. Se busca cuál es la escuela correcta para cada niño, y no la escuela que se ha adecuado a cada alumno. El resultado son decisiones trascendentales para los afectados. La base es la asunción de un objetivo aparente y rasgos de carácter relativamente inalterables. Además de la edad, fundamentalmente son el talento y las discapacidades.
El porcentaje de formación de necesidades especiales en Alemania se corresponde con el 5,6% de los alumnos alemanes. La figura siguiente muestra una comparación internacional de cómo es la alta proporción de alumnos con necesidades educativas especiales identificadas en países de la UE (columna verde y Alemania en rojo). Este dato con respecto a la proporción de escolarización en instituciones especiales se puede observar en la columna azul:

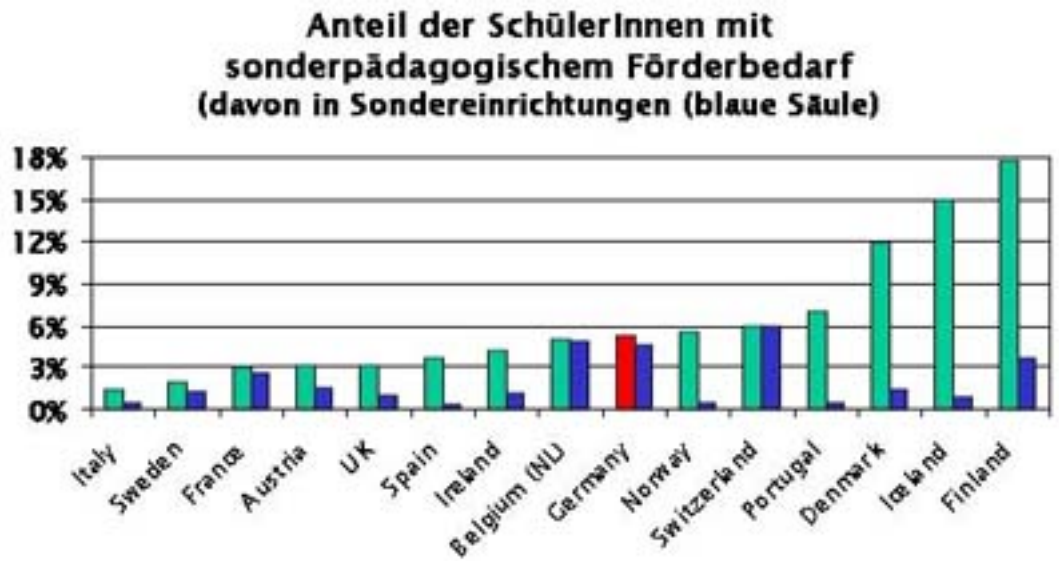

Figura 17: Proporción de alumnos con necesidades educativas especiales y proporción en instituciones especiales (columna azul)

La figura muestra Alemania en una posición central, pero es distinto si se tiene en cuenta la localización de asistencia educativa especial (columna azul): En países escandinavos, el apoyo

se desarrolla en escuelas generales y solo en un pequeño porcentaje en instituciones especiales. Si se compara el porcentaje de necesidades educativas especiales en escuelas de necesidades especiales, Alemania está a la cabeza. Este dato se aprecia mejor en la figura siguiente.

Figura 18: Alumnos con necesidades educativas especiales en instituciones especiales

Alemania continúa con el desarrollo dirigido a separar medidas contra la tendencia internacional y contra las declaraciones políticas de intenciones. El desarrollo muestra un aumento constante de la proporción de alumnos que atienden escuelas especiales de 1995 a 2003. Como resultado, se crea una desventaja tremenda para niños en situaciones de pobreza. El anterior Comisionado de los Derechos Humanos de las NU, Muñoz, por ejemplo, ha criticado este hecho categóricamente. En el contexto del éxito escolar y del estatus social, Alemania ocupa un triste primer puesto.

La UE afirmó: hay «investigaciones que sugieren que en algunos casos la pronta diferenciación de alumnado separado en distintos tipos de escuela con base en su talento tiene un impacto negativo en el rendimiento de los alumnos en desventaja» (cita de la UE de Demmer 2007, p. 27). «Es más, las investigaciones indican que puede tener un impacto negativo en el rendimiento de alumnos en desventaja si los alumnos en etapa temprana se distribuyen en distintos tipos de escuelas según sus habilidades» (cita de la UE de Demmer 2007, p. 28).

Una estructura escolar que gira en torno a la selección acaba con una clara desventaja para los niños desfavorecidos, con un pasado migratorio y con discapacidades, según la conclusión del oficial de los derechos humanos.

Un vistazo al ganador del informe PISA, Finlandia, revela una estructura completamente distinta de asistencia a la educación. Allí, el 21% de los alumnos recibe asistencia educativa especial durante sus años escolares, en Alemania la cifra es de 5,6%. En Finlandia, el apoyo

sucede principalmente en las escuelas generales y se concentra en los primeros años escolares, en Alemania es justo al contrario[59][60].

Un total del 16% de personas con discapacidad entre las edades de 25 y 44 no tienen un título de formación general. Las personas con discapacidad a esa edad tenían notablemente en menor medida un grado (4%). Además, el 17% de los discapacitados tenía el Abitur (selectividad), frente al 38% de las personas sin discapacidad de este grupo de edad. La Figura 19 muestra el número total de todos los grupos de edad. Claramente es una prueba de que las personas con discapacidad tienen menos grados escolares que las personas sin discapacidad.

school graduation	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	%		1 000	%		1 000	%	
	total								
without school graduation	677	*6,7*	*3,6*	354	*6,9*	*3,5*	322	*6,4*	*3,7*
Haupt-(Volks-)schulreife	4 934	*48,7*	*28,7*	2 574	*50,4*	*29,0*	2 360	*47,0*	*28,5*
Realschule	2 633	*26,0*	*30,3*	1 144	*22,4*	*28,2*	1 489	*29,7*	*32,3*
Fachhochschulreife	603	*6,0*	*8,7*	376	*7,4*	*10,2*	227	*4,5*	*7,3*
Hochschulreife (Abitur)	1 258	*12,4*	*28,4*	650	*12,7*	*28,8*	608	*12,1*	*28,0*
without specification	25	*0,2*	*0,2*	13	*0,3*	*0,3*	12	*0,2*	*0,2*
total ...	**10 129**	***100***	***100***	**5 111**	***100***	***100***	**5 018**	***100***	***100***

Figura 19: Personas con discapacidad y sin discapacidad: título escolar más alto (2019)

La comparación con el nivel de cualificaciones profesionales entre las personas con discapacidad y sin discapacidad revela una gran diferencia. Mientras que el 12,7% de personas sin discapacidad obtiene un grado académico, solo el 6,3% de las personas con discapacidad lo consiguen. Las estadísticas muestran que más de la mitad (56,4%) de las personas con discapacidad tienen una formación o práctica profesional como su mayor cualificación profesional. La Figura 20 proporciona más datos en este aspecto.

professional qualification	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	%		1 000	%		1 000	%	
	total								
no professional qualification	2 295	*22,5*	*24,3*	902	*17,5*	*22,1*	1 393	*27,6*	*26,4*
still in school or vocational training	123	*1,2*	*10,1*	71	*1,4*	*10,7*	53	*1,0*	*9,5*
apprenticeship, professional internship	5 751	*56,4*	*46,5*	3 036	*58,9*	*46,5*	2 715	*53,8*	*46,5*
Fachschulabschluss	1 040	*10,2*	*9,9*	560	*10,9*	*10,0*	479	*9,5*	*9,9*
Fachhochschulabschluss	429	*4,2*	*6,3*	281	*5,5*	*7,8*	148	*2,9*	*4,8*
academic degree	642	*6,3*	*12,7*	351	*6,8*	*13,2*	291	*5,8*	*12,1*
without specification	41	*0,4*	*0,3*	22	*0,4*	*0,3*	20	*0,4*	*0,3*
total	**10 199**	***100***	***100***	**5 153**	***100***	***100***	**5 046**	***100***	***100***

Figura 20: Personas con discapacidad y sin discapacidad: cualificación profesional más alta (2019)

[59] https://www.imhplus.de/index.php?option=com_content&view=article&id=638%3Ainklusion-deutschland-im-eu-vergleich&catid=17%3AEntwurf&Itemid=181&lang=de

[60] Dieter Katzenbach, Joachim Schroeder: "Ohne Angst verschieden sein können" Über Inklusion und ihre Machbarkeit - published in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007 - http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-01-07-katzenbach-angst.html

En la formación profesional, el número de alumnos con discapacidad está estancado en gran parte. El número de alumnos con una discapacidad severa reconocida ha aumentado en un 7,7% desde 2014, la proporción de alumnos, sin embargo, sigue sin cambiar y es de 0,7% en 2017.

La tasa de inclusión en escuelas generales ha aumentado abruptamente en los últimos años[61]. Diez años después de la ratificación del convenio de las NU, existe un amplio nivel de aprobación entre la población con los objetivos para conseguir que las personas con discapacidad participen de forma plena y efectiva en la sociedad. Según una encuesta de opinión, casi la totalidad de la población (94%) está a favor de que los niños con o sin discapacidad tengan la oportunidad de crecer juntos en su tiempo libre. Pero solo el 66% de la población está a favor de que tengan una enseñanza común en las escuelas. Cerca de la mitad de los encuestados piensa que los niños más sobresalientes sufrirían retrasos en el aprendizaje concreto de asignaturas y cerca del 60% piensa que los docentes no tienen una formación apropiada para enfrentarse a los problemas derivados de la inclusión en escuelas y que las clases son demasiado grandes para dar clases inclusivas[62].
No obstante, la FP alemana está más centrada cada vez en dirección a la inclusión, ya que su objetivo es que todos participen en la sociedad, sin importar las disposiciones individuales y puntos de partida. El objetivo es conseguir un sistema educativo inclusivo en el que la diversidad se vea como una oportunidad y se use como un recurso. La formación profesional para personas con discapacidad tiene lugar con base en distintas herramientas jurídicas y niveles y en distintos lugares de aprendizaje. Según la ley de formación profesional §64 - §66 o el código sobre artesanos §42k - §42n la formación profesional dual es un pilar fundamental. En el espectro de estructuras de formación profesional y oferta profesional para personas con discapacidad, hay tres pilares fundamentales a nivel federal:

1) La formación profesional dual basada en la ley de formación profesional y el código sobre artesanos.
2) El empleo asistido.
3) La formación profesional en talleres para personas con discapacidad.

Lo esencial para la formación profesional dual es la prioridad de una formación en lugares «habituales» de formación, la garantía de compensación por desventajas en la formación y las pruebas e instrumentos de «legislación profesional», que hacen posible una formación cualificada en lugares de especialización práctica en el caso de un tipo especial de discapacidad o discapacidad severa. Para estas prácticas profesionales especiales, el comité principal del BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung; Instituto Federal para la Formación Profesional) ha decidido en un reglamento marco y un reglamento modelo de profesiones específicas, qué normas uniformes de calidad nacional estipulan y hacen que estos cursos de formación profesional sean compatibles con cursos de formación regulares. Los elementos esenciales de estas guías orientativas de la BIBB federales y normalizadas que aporta la ley son la habilidad

[61] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/

[62] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/

profesional de actuar, fases de despliegue, un plan de asistencia y una cualificación pedagógica-rehabilitadora adicional para los formadores[63]. Estos formadores y profesionales se enfrentan a nuevos problemas desde la perspectiva de la inclusión. Consecuentemente, sus cualificaciones han sido cada vez más centro de debate. La introducción de reglamentos de exámenes de formación adicionales para formadores de formación profesional y superior ha supuesto un paso fundamental en el proceso de reconocimiento de la importancia de la calidad del personal de formación profesional. Los siguientes ejemplos muestran cómo introducir el contenido relevante de inclusión educativa dentro del marco de cursos pedagógicos, en formación de docentes, en la cualificación de formadores y en ofertas de cualificación especial para especialistas:

- Cualificación de rehabilitación pedagógica adicional para formadores: el comité principal de la BIBB ofrece una cualificación adicional de rehabilitación pedagógica para formadores a través de una formación superior en un total de ocho ámbitos de competencia. El conocimiento adquirido en este caso debería incorporarse a la formación de practicantes especialistas (sección 66 BBiG / sección 42m HwO) para asegurar la calidad de formación de las personas con discapacidad.
- Una mayor formación en empleo y desarrollo profesional: «con la expansión de habilidades profesionales para actuar, los trabajadores cualificados examinados para el empleo y desarrollo profesional deberían poder desarrollar una formación profesional centrada en las personas y medidas de empleo así como medidas laborales para personas con discapacidad con el objetivo de que participen de la vida laboral» (Ordenanza sobre la evaluación de especialistas certificados con una cualificación reconocida de formación avanzada para el empleo y desarrollo profesional).
- Una formación más extensa en asesoría para la integración con el concepto de empleo asistido.
- Máster a tiempo parcial en educación inclusiva de la universidad de Bremen para docentes[64].

Es más, existe un proyecto individual de BIBB llamado DABEI (digitalización en formación en empresa para personas con discapacidad)[65]. La cuestión central del proyecto es hasta qué punto se inhibe o fomenta la inclusión mediante el aumento de la digitalización de la formación en empresa de personas con discapacidad (brecha digital). Para encontrar respuestas, se desarrollarán análisis en el ámbito de este proyecto basados en módulos adicionales del panel empresarial de BIBB en cualificación y desarrollo de competencias (panel de cualificaciones de BIBB). Además de los equipos digitales generales de la empresa, se examinan el uso de equipos de trabajo, tecnologías asistenciales y software sin barreras, y medios de aprendizaje con la participación de las personas con discapacidad en formación en empresa.

[63] https://www.bibb.de/de/1551.php
[64] https://www.bibb.de/de/66312.php
[65] https://www.bibb.de/de/95750.php

En 2020, se registraron 7.233 nuevos contratos formativos de personas con discapacidad. La cifra se corresponde con el 1,5% de los nuevos contratos de formación. En comparación con 2019 este número ha disminuido un 5,7%. La disminución se ha registrado en todas las áreas: industria y comercio (-4,3%), artes (-7,5%), agricultura (-8,1%) y hogar (-4,3%).
Pasemos a los datos de las personas con discapacidad en formación dual. Cerca de un cuarto de las empresas activas en formación han contratado a personal formado con discapacidad en los últimos cinco años. Solo el 10% emplea la formación de reducción de teoría para personas con discapacidad como parte de formación de los aspirantes a especialista. Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad tienen el 40% más de posibilidades de formar a personas jóvenes con discapacidad que las empresas sin trabajadores con discapacidad. En general, la mayoría de empresas desearía que hubiera más ofertas, por ejemplo, a través de asistencia socio-educativa y personas de contacto externo fijas que pudieran ayudar en cuestiones relativas a la formación de personas con discapacidad[66].

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

Las personas con discapacidad tienen menos probabilidad de participar en el mercado laboral: el 69% de las personas con discapacidad entre las edades de 25 y 44 tenían o buscaban empleo; para las personas sin discapacidad de la misma edad la cifra era de 88%. Las personas con discapacidad entre las edades de 25 y 44 tenían menos probabilidad de estar en paro. La tasa de desempleo fue del 5%, y la tasa correspondiente entre las personas sin discapacidad fue del 3%.
La Figura 21 muestra con detalle las tasas de empleo para personas con y sin discapacidad por edad.

Age	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	employment rate		1 000	employment rate		1 000	employment rate	
15 - 25	86	*44,0*	*51,7*	51	*43,8*	*54,5*	35	*44,3*	*48,7*
25 - 45	576	*69,2*	*88,3*	300	*70,4*	*93,6*	277	*67,8*	*82,8*
45 - 55	830	*64,8*	*92,2*	433	*67,6*	*95,8*	397	*62,1*	*88,6*
55 - 60	701	*59,0*	*88,9*	377	*62,4*	*93,3*	325	*55,6*	*84,5*
60 - 65	558	*40,9*	*70,2*	306	*43,7*	*76,5*	252	*38,1*	*64,4*
65 und mehr .	231	*4,3*	*8,8*	153	*5,8*	*12,4*	77	*2,9*	*6,1*
dar.: 15 - 65 ..	2 753	*56,6*	*81,5*	1 466	*59,0*	*85,9*	1 286	*54,2*	*77,1*
total ...	**2 984**	***29,3***	***66,0***	**1 620**	***31,4***	***72,1***	**1 364**	***27,0***	***60,2***

Figura 21: Tasas de empleo de trabajadores con y sin discapacidad (2019)

La tasa de empleo de las personas con discapacidad es notablemente menor que la de las personas sin discapacidad. Aunque la tasa de empleo ha crecido en comparación con 2009, el 53% de las personas con discapacidad tenían empleo en 2017, frente al 81% de las personas sin discapacidad. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad severa reconocida cae de

[66] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/

manera constante desde el 13,4% de 2015 al 11,2% de 2019. Sin embargo, esta cifra sigue estando bien por encima de la tasa de desempleo general del 6,5% de 2019.

La Figura 22 muestra a los trabajadores con y sin discapacidad según su puesto en el trabajo y subáreas económicas. Las personas con discapacidades están representadas en distintas áreas económicas. Encuentran oportunidades por encima de la media en los sectores de servicios públicos y privados; casi un tercio de las personas con discapacidad trabajadoras se ocupa en este sector (31%). Las personas sin discapacidad están representadas en este caso solo por un 25%. Las áreas asociadas a la educación y la formación así como a los servicios sanitarios y sociales son especialmente importantes. Más del 80% de las personas con discapacidad en el sector servicios trabajan solo en ellas (total de 26%).

Con todo, la representación de las personas sin discapacidad es inferior a la media en los sectores minorista, de reparación de vehículos y hospitalario. Su representación solo asciende al 14%, mientras que el porcentaje de personas sin discapacidad está justo por debajo de 18%. Las áreas económicas de la agricultura, silvicultura, pesca y minería y la manufacturera tienen un porcentaje equilibrado de trabajadores con y sin discapacidad.

position in the job ——— economic sub-area	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	%		1 000	%		1 000	%	
self-employed	191	*6,6*	*9,8*	126	*8,1*	*12,1*	65	*4,9*	*7,1*
civil-servant	125	*4,3*	*4,9*	69	*4,5*	*4,7*	56	*4,2*	*5,1*
employee	1 771	*61,6*	*62,9*	802	*51,7*	*54,2*	969	*73,2*	*72,9*
worker	756	*26,3*	*18,6*	538	*34,6*	*24,9*	218	*16,5*	*11,4*
apprentice	32	*1,1*	*3,8*	18	*1,1*	*4,1*	15	*1,1*	*3,4*
total ...	**2 876**	***100***	***100***	**1 553**	***100***	***100***	**1 323**	***100***	***100***
agriculture, forestry, fishing	30	*1,0*	*1,2*	21	*1,4*	*1,6*	9	*0,6*	*0,9*
mining and Manufacturing	507	*17,6*	*19,1*	380	*24,5*	*26,1*	127	*9,6*	*11,2*
energy and water supply, waste disposal	46	*1,6*	*1,4*	36	*2,3*	*2,0*	10	*0,8*	*0,7*
construction industry	135	*4,7*	*6,8*	117	*7,5*	*11,0*	19	*1,4*	*2,2*
trade, repair of motor vehicles, hospitality	408	*14,2*	*17,5*	213	*13,7*	*16,2*	195	*14,7*	*18,9*
transport and storage, communication	233	*8,1*	*8,2*	173	*11,2*	*11,1*	60	*4,5*	*4,9*
financial and insurance services	80	*2,8*	*3,0*	35	*2,2*	*2,7*	45	*3,4*	*3,3*
real estate and housing, economic	280	*9,7*	*11,4*	148	*9,5*	*10,9*	132	*9,9*	*12,1*
public administration	277	*9,6*	*6,7*	129	*8,3*	*6,2*	149	*11,2*	*7,3*
public and private services (without public administration)	880	*30,6*	*24,6*	301	*19,4*	*12,1*	579	*43,8*	*38,7*
education and teaching/health and social affairs	741	*25,8*	*19,9*	246	*15,9*	*9,0*	495	*37,4*	*32,2*

Figura 22: Trabajadores con y sin discapacidad según su puesto en el trabajo y subáreas económicas (2019)

En Alemania hay una iniciativa, *Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen* (BAG:WfbM; Grupo de trabajo federal para los talleres de personas con discapacidad). Alrededor de 700 talleres principales dan empleo a 320.000 personas y 70.000 profesionales. De ellos: casi 30.000 en el área de la formación profesional, casi 270.000 en el área laboral y alrededor de 20.000 en el área de finanzas. El 75% de los trabajadores de estos talleres son personas con alguna discapacidad mental, el 21% tienen alguna limitación mental, y el 4% una limitación física[67].

Además de eso, hay empresas de inclusión. Necesitan que la tasa de empleo suba al menos al 30% para personas con discapacidad severa. Como empresarios en el mercado laboral general,

[67] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/

han desarrollado una oferta importante y estable para las personas con discapacidad severa a quienes el trabajo afecta especialmente. El número de empresas de inclusión en Alemania ha aumentado de forma continuada durante los años[68]. En 2019, se reconocieron y se fundaron en las oficinas de integración un total de 965 empresas de inclusión. Alrededor de 13.550 personas con discapacidad severa trabajan codo con codo en estas empresas de inclusión, más de 12.500 de los cuales especialmente discapacitados para el trabajo. La proporción de trabajadores con discapacidad mental en empresas de inclusión fue del 28% en 2019 y con discapacidad mental un 24%. En comparación con el año anterior, el número de trabajadores con discapacidad mental ha disminuido levemente frente a los trabajadores con discapacidades físicas o múltiples. En 2019, las oficinas de integración subvencionaron a nivel federal a las empresas de inclusión con alrededor de 102 millones de euros de un impuesto de ecualización, 8 millones más que en 2018. Casi 90 millones de euros o el 87% del total de la financiación se aportó para compensar las cargas específicas derivadas del empleo de muchas personas particularmente discapacitadas para el trabajo. Así se ha compensado la productividad en caso de un menor rendimiento y se han cubierto gastos especiales de los trabajadores para apoyar a los trabajadores discapacitados. Casi 11 millones de euros, alrededor del 12% del total de la financiación para las empresas de inclusión, entraron a los fondos de inversión para la construcción, expansión, modernización y equipo de los puestos de trabajo. Las oficinas de integración invirtieron casi 1,8 millones de euros en campañas publicitarias sobre asuntos laborales[69].

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**La Constitución de Alemania, Grundgesetz, GG**
NIVEL	Nacional
AÑO	1949
PAÍS	Alemania
TEMA	Derechos fundamentales
DESCRIPCIÓN	Derechos fundamentales
OBJETIVOS	El objetivo de los derechos fundamentales es proteger a los ciudadanos de injerencias arbitrarias con sus vidas, su autodeterminación y su propiedad
ENLACE	Enlace

[68] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/
[69] https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bihjahresbericht/

Nº.2	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG**
NIVEL	Nacional
AÑO	2002
PAÍS	Alemania
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral; entorno laboral; tareas laboral
DESCRIPCIÓN	Igualdad de oportunidades para personas discapacitadas
OBJETIVOS	El objetivo de esta ley es la eliminación y prevención de la discriminación contra personas con discapacidad
ENLACE	Enlace

Nº.3	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Libro IX del Código de la Seguridad Social, Neuntes Sozialgesetzbuch, SGB IX**
NIVEL	Nacional
AÑO	2001
PAÍS	Alemania
TEMA	Mejorar la situación de personas con discapacidad, beneficios
DESCRIPCIÓN	consolidar la participación y autodeterminación de las personas con discapacidad, rehabilitación
OBJETIVOS	Mejorar la situación de personas con discapacidad, beneficios
ENLACE	Enlace

Nº.4	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Ley federal de participación, Bundesteilhabegesetz BTHG**
NIVEL	Nacional
AÑO	2017
PAÍS	Alemania

TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Adición al SGB IX, artículo ley
OBJETIVOS	Reforma distintas leyes para mejorarlas en contexto de las personas con discapacidad
ENLACE	Enlace

Nº.5	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	**Ley general de igualdad de trato, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG**
NIVEL	Nacional
AÑO	2006
PAÍS	Alemania
TEMA	sistema educativo (FP); mercado laboral; entorno laboral; tareas laboral
DESCRIPCIÓN	ley de no discriminación
OBJETIVOS	Prevenir y eliminar la discriminación
ENLACE	Enlace

Conclusión

Existen muchas políticas que cubren los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad en Alemania así como fondos y programas para mejorar su vida, educación, trabajo/acceso al mercado laboral. Aun así, las personas con discapacidad siguen pasando un mal trago en el mercado laboral. Como informa la Oficina Federal de Estadística, casi el 57% de la población con discapacidad entre las edades de 15 y 64 años están empleados o en la búsqueda de empleo. En comparación: la tasa de empleo de personas sin discapacidad en la misma edad está justo por debajo del 82%. En comparación con 2009, la tasa de empleo de personas con discapacidad (52%) aumentó de manera similar a la de las personas sin discapacidad (79%).
Alrededor de 10,4 millones de personas con discapacidad viven en hogares privados en Alemania en el año 2019. De todos ellos, 4,9 millones de personas están en edad laboral entre los 15 y 64 años.

Los informes iniciales sobre los posibles efectos de la pandemia del coronavirus en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral llegarán probablemente tras el próximo microcenso de 2021.
En general, las buenas oportunidades para las personas con discapacidad se encuentran en el sector servicios: Las personas con discapacidades están representadas en distintas áreas económicas. Encuentran oportunidades por encima de la media en los sectores de servicios públicos y privados; casi un tercio de las personas con discapacidad trabajadoras se ocupa en este sector (31%). Las áreas asociadas a la educación y la formación así como a los servicios sanitarios y sociales son especialmente importantes, un total del 26% de las personas con discapacidad trabajan en estas áreas.

Con todo, la representación de las personas sin discapacidad es inferior a la media en los sectores minorista, de reparación de vehículos y hospitalario. Su representación solo asciende al 14%, mientras que el porcentaje de personas sin discapacidad está justo por debajo de 18%.
Una de las razones para la baja participación de la vida laboral de las personas con discapacidad también se encuentra en las bajas cualificaciones escolares: en 2019, solo un 12% de ellos había superado el Abitur (selectividad). Entre las personas sin discapacidad, un 28%, más del doble está en posesión del título de cierre de la etapa preuniversitaria. La relativamente alta proporción de personas con discapacidad sin un título final de estudios generales también es impactante. En 2019, el 16% de las personas entre 25 y 44 no tenía este título. En el caso de personas sin discapacidad, esta proporción es solo del 4%[70]

Por todo ello, Alemania sigue enfrentándose a dificultades en esta área para conseguir realmente un entorno igualitario para las personas con discapacidad, aunque el marco de trabajo ya está establecido.

8. Bélgica

Materiales y métodos de la investigación en Bélgica

En Bélgica, cada individuo tiene el derecho a llevar una vida digna. Los derechos, deberes y leyes que son relevantes para este hecho, se discuten, votan y quedan establecidos en la Constitución belga a través de los organismos políticos.

Las publicaciones del gobierno con esta información se producen y difunden en el Boletín oficial belga «het Belgisch Staatsblad». Este boletín tiene un rango amplio de documentos, leyes y otras publicaciones oficiales de fuentes tanto electrónicas como en físico. Se puede acceder a todos ellos en la página web, que es la razón por la que esta fuente ha sido de consulta recurrente durante la recopilación de la información que se presenta a continuación.

[70] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

En Bélgica, hay una serie de organismos que se ocupan de los derechos de las personas con discapacidad. Dos de ellos son la VAPH y el GRIP. Dada su experiencia en este campo, sus páginas web también se han usado para recopilar información precisa.
La VAPH es un organismo gubernamental comprometido con al autonomía y calidad de vida de las personas con discapacidad. Desarrollan una política para este grupo objetivo en el área del cuidado y apoyo, y evalúan su posterior implantación. Asignan recursos y presupuestos y supervisan su uso.
Además, asumen otras muchas tareas como la comunicación, servicios legales, informes, etc.
El GRIP trata de fomentar el interés de todas las personas con discapacidad. Desde este organismo hacen un gran esfuerzo por la igualdad de derechos y de oportunidades para este grupo objetivo con el objetivo de crear una sociedad inclusiva. El punto de partida del que se vale el GRIP es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la NU. Se centran principalmente en el nivel de políticas regionales, flamencas.

Finalmente, se encontró una gran cantidad de artículos e información interesante en la página web del servicio VDAB. El VDAB es el Servicio de Empleo Público Flamenco, la entidad que proporciona orientación en el trabajo y ofrece medidas de apoyo al empleo (en Flandes).

La investigación belga se ha basado en tres niveles políticos distintos: el europeo, el nacional y el regional. La información no solo ha sido extraída de la legislación oficial del gobierno belga, sino también de otras regiones belgas (que se publican en el boletín oficial).

Investigación de antecedentes y políticas nacionales y regionales

La inclusión de personas con necesidades especiales en el sistema de FP

En Bélgica, hay una forma especial de educación, con apoyo adicional para los alumnos y estudiantes, que se denomina: BuSo, educación secundaria especial.

Este itinerario formativo está dirigido a jóvenes con discapacidad o jóvenes con dificultades de aprendizaje y educativas.
El área de estudio «mueble y madera» se oferta en OV3 y OV4:

- OV3 está centrado en la formación social y profesional, para integrar posteriormente a los alumnos/estudiantes en una vida y un entorno laboral normales.
- En OV4, los campos de estudios se corresponden con la educación secundaria a jornada completa ordinaria. Hay un apoyo extra para los alumnos y estudiantes.

En el campo educativo del mueble y la madera podemos encontrar 940 alumnos en BuSO, de los cuales 62 están en OV4. La rama del mueble y la madera está bien representada en este tipo de educación.
En la educación secundaria regular, el número de estudiantes es el siguiente:

- En la formación profesional secundaria (BSO): 5.200 estudiantes (de los cuales 60 cursan un itinerario formativo dual (trabajando y estudiando)
- En la formación técnica secundaria (TSO): 1.900 estudiantes
- En la formación profesional en práctica (DBSO): 100 estudiantes, de los cuales 8 cursan un itinerario formativo dual y están dentro de la BSO a jornada completa
- Formación Syntra: 22 estudiantes, de los cuales 2 cursan un itinerario dual dentro de la BSO a jornada completa

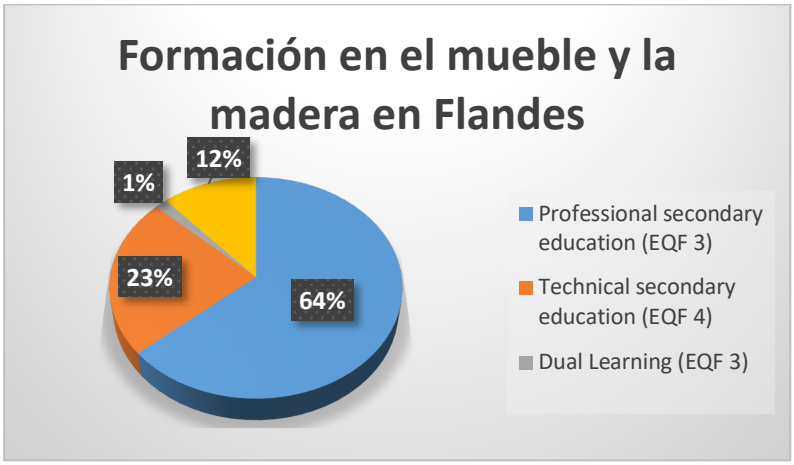

Figura 23 Formación en el mueble y la madera en Flandes

En la **Región Valona**, las cifras son algo diferentes: hay 416 estudiantes en la educación especial secundaria (para el mueble y la madera) en comparación con los 3.350 estudiantes en educación secundaria regular orientados al sector del mueble y la madera.

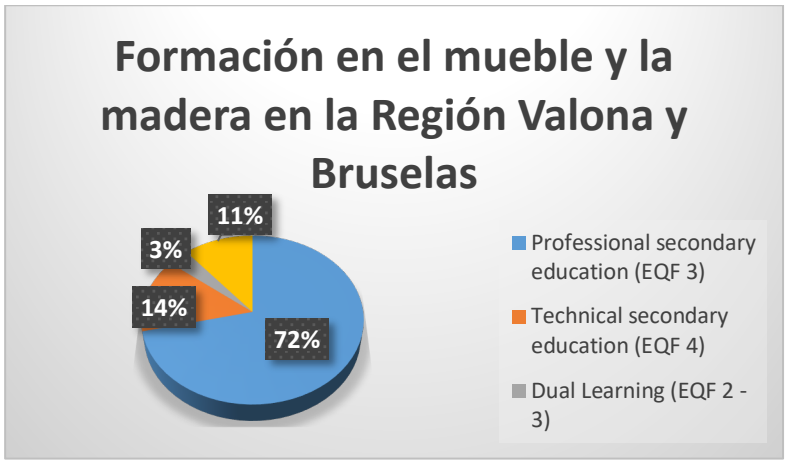

Figura 24 Formación en el mueble y la madera en la Región Valona y Bruselas

La inclusión de personas con necesidades especiales en el mercado laboral

Desafortunadamente, tener una discapacidad suele conllevar obstáculos en el mercado laboral y entorno de trabajo.

La investigación ha demostrado que, en términos de tasa de empleo, las personas con discapacidad en Bélgica siguen estando infrarrepresentadas en el mercado laboral en comparación con otros países europeos. Los legisladores reconocen el problema y están acortando la brecha de discapacidad en muchos ámbitos.

- económico

La población anciana y el declive constante de la tasa de natalidad son las razones por las que la población en edad laboral está disminuyendo, lo que genera escasez en el mercado laboral. Las plazas libres no se están rellenando, lo que dificulta que las empresas sean productivas. Por tanto, es muy beneficioso que todos sumen y entren a formar parte del mercado.

- social

Las tasas de pobreza de personas con discapacidad son notablemente más altas que las de las personas sin discapacidad. Ocupar un puesto de trabajo tiene un impacto no solo para el bienestar financiero de una persona, sino también para su bienestar social y personal. Un puesto laboral aumenta las oportunidades de una vida de calidad e independiente.

Los servicios de empleo público (en cuyos datos nos apoyamos para esta clasificación) consideran que una persona tiene una discapacidad limitante para el trabajo cuando cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- Está registrada en la Agencia (flamenca/de Bruselas/de Valonia) para las Personas con alguna Discapacidad.
- Está en posesión de un certificado o cualificación de educación especial, o es antigua estudiante de esta educación, sin haber obtenido el certificado o la cualificación.
- Tiene derecho a un ingreso de sustitución o subsidio de integración.
- Está en posesión de una copia de una resolución judicial, definitiva o de un certificado de una institución federal competente que demuestre un grado permanente de incapacidad laboral.
- Tiene derecho a un subsidio familiar aumentado o adicional.
- Tiene derecho a un subsidio por invalidez.
- Tiene un certificado de discapacidad limitante laboral emitido por un servicio o doctor reconocido por los servicios públicos de empleo.

Alrededor de 600.000 personas flamencas, o el 14,4% de la población entre 15 y 64 años, encuentra obstáculos en el trabajo y en su vida diaria, debido a la discapacidad o a problemas de salud a largo plazo. Este porcentaje ha aumentado con el paso de las décadas, aunque se mantiene estable desde 2017. En 2019, el 45,6% de ellos trabajaban, un aumento leve desde el año anterior. Existe una gran diferencia con la participación de la población activa entre los que tienen un cierto grado de discapacidad (65,0%) y un gran grado de discapacidad (27,5%). De todos los que estaban empleados, el 42,8% estaban a tiempo parcial. Es un porcentaje mucho mayor al de las personas sin una discapacidad (24,0%). La adaptación o ajuste de las horas

laborales es, por tanto, tras el ajuste de los tipos de tareas, la forma principal de apoyo que piden las personas con una discapacidad limitante laboral para poder trabajar[71].

En la actualidad, el 9,2% de la población trabajadora tiene una discapacidad limitante laboral. Entre las personas que buscan trabajo a largo plazo, el grupo suma hasta el 32,3%. Es obvio que encontrar trabajo no es fácil con una discapacidad limitante laboral. Este grupo está bien representado en la asistencia al empleo y en empresas que organizan el trabajo especial. Es algo lógico en vistas de las medidas específicas que están en vigor.

En 2019 en Flandes, una de cada siete personas (14,4%) entre los 15 y 64 años tiene una discapacidad o problema de salud a largo plazo. Se corresponde con un total de 599.000 personas que experimentan molestias, 309.000 molestias de grado severo (51,6%) y 290.000 con cierto grado (48,4%).

En 2009, el año en el que se empezó a recoger datos de este grupo, el 10,7% de la población flamenca declaró haber tenido experiencias molestas. Este porcentaje aumentó hasta el 2017 (14,7%) antes de estancarse en torno al 14%.
En el grupo de personas que tienen problemas, hay relativamente más mujeres (51,7%), con una educación media o baja (40,5%), y personas entre los 25 y 54 años (56,1%). En comparación con el total de la población, podemos observar que hay una infrarrepresentación de las personas de 55 años o más y de aquellos con un bajo nivel educativo. Es más, el perfil cambia cuando dividimos el grupo según el grado de molestias. Por ejemplo, las personas con un bajo nivel educativo sufren problemas severos (46,3%), mientras que los que tienen un nivel educativo medio (43,8%) en grupo sufren alguna alteración.

En la Encuesta de Población Activa, todas las personas que han sufrido molestias contestaron para indicar qué tipo de apoyo necesitaban para trabajar y qué apoyo recibían en la actualidad en su situación. Se podía responder de manera múltiple. La población no activa incluye a los parados y a los activos sin un empleo, que indica que están atravesando una serie de dificultades. De este grupo, el 70,4% indica que ya no pueden realizar una actividad pagada. Este alto porcentaje se atribuye a los parados que sufren un alto nivel de malestar. Hasta el 84,7% de este grupo indican que no pueden ejercer un trabajo remunerado. Entre las personas inactivas que sufren algún grado de malestar, la cifra es de 39,9%.

Entre las personas que no trabajan, pero que señalan que podrían trabajar, el 68,4% declara que necesitaría algún tipo de apoyo. La adaptación al tipo de tareas (55,1%) o la cantidad de trabajo (44,4%) son las formas de asistencia más demandadas. Entre los trabajadores que han sufrido malestar, más del 55% necesita algún tipo de apoyo para seguir haciendo bien su trabajo. También en esta área, la adaptación al tipo de tareas (32,5%) o la cantidad de trabajo (30,3%) son las formas de asistencia más demandadas. Además, la asistencia que prestan compañeros y el equipo adaptado también desempeña un papel importante[72].

[71] Estudio del Departamento flamenco de trabajo y economía social, DWSE, 2019
[72] Estudio del Departamento flamenco de trabajo y economía social, DWSE, 2019

Hasta el 2003, la legislación belga (en materia de discriminación contra personas con discapacidad u otro problema clínico) era más bien mínima. Es algo de lo que se ocupa el **Convenido Laboral Colectivo número 38 de 6 de diciembre de 1983**, sobre la contratación y selección de trabajadores. Este convenio laboral colectivo incluye varios criterios por los que no se puede discriminar a nadie durante el proceso de selección. Un empresario tiene el deber de tratar a todos los solicitantes por igual, sin importar su trato o por su mera función. Por lo tanto, un empresario no debe separar a las personas por su discapacidad o por una enfermedad pasada, entre otros factores.
Estos criterios quedan recogidos bajo el Artículo 15-2bis y contienen edad, sexo, estado civil, nacionalidad, creencias políticas o filosóficas, membresía con un sindicato, historial médico y, desde 1991, también raza, color, ascendencia, u origen nacional o étnico. En 1999, la discapacidad se añadió por fin a esta lista de criterios[73].

Durante ese tiempo también se fueron consolidando pequeños ajustes. Sin embargo, una ley fundamental de no discriminación no apareció hasta el 25 de febrero de 2003.

La ley belga de **no discriminación de 2003** protege contra la discriminación, basándose en una o más de entre 16 características que incluyen la discapacidad, los estados de salud actuales o previstos y los rasgos físicos. La ley llegó más allá que la Directiva General, que solo menciona la discapacidad como un criterio que se prohíbe como discriminación.

Esta ley establece la prohibición general de discriminación y la extiende a cualquier criterio de discriminación. Debido a su generalidad, se vuelve relevante la distinción entre discriminación directa e indirecta, y se eliminan los criterios neutros. Cualquier trato no igualitario es discriminatorio. Como resultado, se solapan e interfieren con muchas políticas laborales ya existentes. Los criterios de discriminación se establecieron en su mayoría por sentencias judiciales. Los requisitos esenciales que surgen de la legislación europea han sido difíciles de obtener.
En parte gracias a estas razones, se creó el **10 de mayo de 2007** una nueva ley de no discriminación. En esta ley se puede encontrar una lista exhaustiva de criterios en contra de la discriminación, que incluyen la discapacidad, características físicas y estados de salud presentes y futuros.

La ley prevé solo en el caso de la «discapacidad» ofrecer «ajustes que sean razonables». La ley de no discriminación considera que el rechazo a realizar estos ajustes a favor de una persona con discapacidad es una forma indirecta de discriminación.

En términos específicos, la ley prohíbe la discriminación contra la discapacidad. No se puede hacer una distinción directa en relaciones laborales, que no están justificadas con base en requisitos laborales esenciales y determinantes. El rechazo a realizar estos ajustes a favor de una persona con discapacidad es una forma (indirecta) de discriminación. El Artículo 4 de esta establece que los ajustes razonables son ***«las medidas apropiadas de aplicación en una***

[73] CLA no. 38 cuarto de 14 de julio de 1999

situación concreta y necesarias para que una persona con discapacidad tenga acceso, participe y progrese en las cuestiones de aplicación de esta ley, a menos que tales medidas supongan una carga desproporcionada para la persona que ha de llevarlas a cabo».

Tratado de las NU - Las Naciones Unidas aprobaron el 13 de diciembre de 2006 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que Bélgica ratificó el 2 de julio de 2009. A continuación, en su totalidad está incluido el artículo relativo al trabajo y empleo. Artículo 27 de trabajo y empleo 1: «***Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad»***. Bélgica (y por tanto Flandes) deben informar de ello a las NU. El primer informe periódico se envió a las NU en julio de 2011.

Con respecto a la situación actual, el gobierno belga se ha mostrado ocupado en el fomento del empleo para personas con discapacidad.

En 2019, un Real Decreto se escogió para desarrollar más acciones positivas en pro de las personas con discapacidad. Las empresas y organizaciones pueden desarrollar acciones positivas para fomentar el empleo de los grupos minoritarios, que incluyen a las personas con discapacidad. Además, las personas con discapacidad pueden apelar a distintas medidas especiales de apoyo al empleo.

Hasta el 1 de octubre de 2008, el acceso estaba reservado a aquellas personas que se habían registrado en la Agencia flamenca para personas con discapacidad, con positivo para el apoyo en el ámbito del empleo. Las modalidades específicas se determinaron en reglamentos separados por medida, que implantó la administración de la FAPD. Desde octubre de 2008, el acceso se regula de acuerdo con el Decreto Flamenco de 18 de julio de 2008, sobre la integración profesional de las personas con una discapacidad laboral. Los servicios flamencos públicos de empleo (VDAB) determinan si una persona con una indicación de discapacidad laboral tiene derecho a una o más medidas de asistencia laboral, y este derecho se puede ejercer durante un periodo de tiempo definido o indefinido. El VDAB asigna los derechos basándose en tres tipos de información:

1. una lista de condiciones y/o historial de la persona con una indicación de discapacidad laboral, redactada por la Junta de Directores.
2. información multidisciplinar.
3. una encuesta de empleo especializado: el VDAB tiene un servicio que examina y evalúa las aplicaciones de medidas de apoyo para el empleo especial.

Una persona en busca de empleo, un trabajador o estudiante con una discapacidad laboral o problema de salud tiene derecho a:

- un intérprete gratuito para personas sordas o con discapacidad auditiva.
- el reintegro de herramientas y ropa de trabajo adaptadas.

- el reintegro de los costes de transporte.
- Prima flamenca de asistencia (VOP): esta prima compensa por los posibles costes adicionales y la baja productividad de un trabajador con discapacidad limitante.

En el sector del mueble y la madera, se pueden encontrar cifras altas en empleo de personas con discapacidad.
La prima flamenca de asistencia es más frecuente en las agencias de empleo temporal (3,02%), en sectores verdes (2,73%), en sectores textiles (2,45%) y en el sector del mueble y la madera (2,14%). En otros sectores, el número de primas es más bajo que la media flamenca (<0,71%).

Desde el 1 de enero de 2019, esta prima también es de aplicación a trabajadores con una discapacidad laboral temporal debido a enfermedad y se calcula en referencia al salario del trabajador. Todas las medidas están pensadas por individuo con un proceso personalizado.

En Bélgica también existe el trabajo especializado (adaptado) para las personas con discapacidad. Desde el 1 de enero de 2019, la normativa sobre el trabajo especializado reemplaza el sistema anterior de talleres sociales. El trabajo especializado está dirigido a personas con discapacidad limitante o que están muy lejanas del mercado laboral: se trata de personas en busca de empleo, que tienen dificultades para entrar en el mercado laboral por factores personales. En términos concretos, personas que tienen discapacidades limitantes, personas con problemas psicosociales, o personas que llevan mucho tiempo en busca que trabajo y han perdido una serie de competencias. Necesitan orientación específica y asistencia en el terreno laboral. Hay una distinción entre las empresas de trabajo especializadas y los departamentos de trabajo especializados. Las empresas son organizaciones o empresas cuya tarea principal es el empleo de estos grupos objetivo. Las actividades económicas se ajustan a esto. Una empresa que tiene una actividad económica como tarea fundamental, pero que está dispuesta a trabajar hacia una economía más social, puede establecer un departamento de trabajo especializado.

A continuación se presenta información sobre las empresas de trabajo especializadas:

A continuación se presenta información sobre las empresas de trabajo especializadas y su marco legal:

- Decreto del 12 de julio de 2013 sobre trabajo especializado para la inclusión colectiva.
- Decreto de Gobierno Flamenco de 17 de febrero de 2017 implantando el Decreto de 12 de julio de 2013 sobre trabajo especializado para la inclusión colectiva.
- Decreto Ministerial implantando los Artículos 13 y 51 del Decreto de Gobierno Flamenco de 17 de febrero de 2017 implantando el Decreto de 12 de julio de 2013 en la personalización de la inclusión colectiva.
- Decreto Ministerial implantando varias disposiciones del Decreto de Gobierno Flamenco de 17 de febrero de 2017 implantando el Decreto de 12 de julio de 2013 en la personalización de la inclusión colectiva.

- Decreto de 29 de marzo de 2019 sobre la calidad y modelo de registro para los proveedores de servicio en el área de política de economía y trabajo social.
- Decisión del Gobierno Flamenco de 24 de mayo de 2019 implantando el Decreto de 29 de marzo de 2019 sobre calidad y modelo de registro para los proveedores de servicio en el área de política de economía y trabajo social.

En lo que se refiere a la asistencia laboral, si alguien no puede encontrar trabajo por un problema de salud o discapacidad en el circuito laboral común ni en un entorno de trabajo especializado, se puede apelar a la asistencia laboral.

Esta asistencia está disponible para personas que solo pueden asumir tareas limitadas por la seriedad de su discapacidad. Se trata de tareas simples y de realizarlas durante unas pocas horas a la semana. A las personas no se les pagan salarios por estas actividades. Pueden recibir prestaciones sociales.

Lista de políticas de accesibilidad para personas con necesidades especiales en el mercado laboral y sistema de FP

Nº.1

NOMBRE DE LA POLÍTICA	Convenio laboral colectivo no. 38 de 6 de diciembre de 1983, sobre la contratación y selección de trabajadores, modificado por convenios colectivos.
NIVEL	Nacional
AÑO	1983
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Este convenio laboral colectivo incluye varios criterios por los que no se puede discriminar a nadie durante el proceso de selección.
OBJETIVOS	Un empresario tiene la obligación de tratar a todos los solicitantes de un proceso por igual, sin importar sus rasgos.
ACTIVIDADES	Un empresario tiene la obligación de tratar a todos los solicitantes de un proceso por igual, sin importar sus rasgos.
ENLACE	Enlace

Nº.2

NOMBRE DE LA POLÍTICA	Decreto sobre la participación en igualdad del trabajo
NIVEL	Flandes
AÑO	2002
PAÍS	Bélgica - Flandes
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Sectores específicos (el gobierno, la educación y el VDAB flamencos, etc.) desarrollan una política de participación proporcional en el trabajo (y acción positiva)
OBJETIVOS	Preparar una cifra objetivo y tomar medidas para alcanzarla
ACTIVIDADES	Redactar un plan de igualdad de oportunidades (plan estratégico multianual y planes de acción anuales)
RESULTADOS	Poner el foco en la contratación y selección, integrar la diversidad en la contratación y la selección, hacer mayor uso de los posibles canales de admisión, política de no discriminación dentro de una política de inclusión mayor, mayor foco en competencias, política del lenguaje, asistencia estructural para personas con discapacidad.
ENLACE	Enlace

Nº.3

NOMBRE DE LA POLÍTICA	Ley de no discriminación de 2003
NIVEL	Nacional
AÑO	2003
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Esta ley protege contra la discriminación, basándose en una o más de entre 16 características que incluyen la discapacidad, los estados de salud actuales o previstos y los rasgos físicos.
OBJETIVOS	Esta ley era demasiado general.
ENLACE	Enlace

Nº.4

NOMBRE DE LA POLÍTICA	Ley de no discriminación de 2007

NIVEL	Nacional
AÑO	2007
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
	Toda persona con discapacidad tiene derecho a una adaptación razonable.
OBJETIVOS	Que todas las personas con discapacidad tengan derecho a una adaptación razonable.
ACTIVIDADES	Adaptar el entorno laboral a las necesidades del trabajador. Ayudan a que las personas con discapacidad puedan participar de la vida laboral. Estas adaptaciones pueden ser materiales, intangibles u organizativas. Material: adaptación del lugar de trabajo de las pruebas de selección, trabajo de edificio para garantizar la accesibilidad. Intangibles: adaptaciones de normativa, directrices y orientación en el trabajo. Organizativas: reorganización de tareas, modificación de horarios, trabajo a distancia, trabajo a tiempo parcial.
ENLACE	Enlace

Nº.5

NOMBRE DE LA POLÍTICA	Gobierno federal: empleo de personas con discapacidad
NIVEL	Nacional
AÑO	2007
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral - entorno laboral
DESCRIPCIÓN	Gobierno federal: empleo de personas con discapacidad
OBJETIVOS	conseguir y adaptar el objetivo
ACTIVIDADES	1) modificación de los procedimientos actuales de contratación 2) aplicación de sanciones cuando no se cumplan las obligaciones de empleo 3) optimización de canales de contratación 4) integración de la dimensión de discapacidad en los aspectos organizativos y proceso de RRHH 5) acciones de toma de conciencia 6) establecer un fondo especial para financiar las adaptaciones razonables en el trabajo 7) la posibilidad de adaptaciones razonables
RESULTADOS	Resultado: 1,22% de los trabajadores en el gobierno federal con una discapacidad. Objetivo: 3%

ENLACE	Enlace

Nº.6	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Decreto de igualdad de oportunidades
NIVEL	Flandes
AÑO	2008
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Toda persona con discapacidad tiene derecho a una adaptación razonable
ENLACE	Enlace

Nº.7	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Decreto del Gobierno Flamenco sobre medidas de apoyo para el empleo especial y servicios especializados
NIVEL	Flandes
AÑO	2008
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral - sistema educativo (FP) - entorno laboral
DESCRIPCIÓN	Las personas con una discapacidad laboral pueden ampararse en las medidas de apoyo y servicios especializados (www.GTB.be y www.werkplekarchitecten.be).
OBJETIVOS	ofrecer medidas de apoyo

Nº.8	
ACTIVIDADES	orientación laboral - asistencia gubernamental (intérprete gratuito para personas sordas o con discapacidad auditiva, reintegro de herramientas y ropa de trabajo adaptadas, reintegro de los costes de transporte, prima flamenca de asistencia, etc.)
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Nota del Consejo de Ministros de 26 de marzo de 2015
ENLACE	Enlace
NIVEL	Nacional
AÑO	2015
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
ACTIVIDADES	Añadir la dimensión de la discapacidad en el diseño e implantación de políticas. Designar un responsable de políticas para supervisar el cumplimiento de la dimensión de la discapacidad. Redactar un plan de acción federal «handistreaming».
ENLACE	Enlace

Nº.9	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Real Decreto de reintegración de personas que sufren una larga enfermedad (con contrato de empleo)
NIVEL	Nacional
AÑO	2016
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Personas con discapacidad laboral que pueden regresar a su trabajo con un proceso formal de reintegración
OBJETIVOS	la reintegración de personas que sufren una larga enfermedad en el mercado laboral con acciones dirigidas a los empresarios y médicos de empresa
ACTIVIDADES	Redactar un plan de reintegración (p.ej. adaptación del puesto de trabajo, formación y educación, otros trabajos, etc.), difusión y activación
RESULTADOS	junto a KB De Block: casi 4.500 itinerarios para trabajar por medio de VDAB / GTB
ENLACE	Enlace Enlace

Nº.10	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Real Decreto de reintegración de personas que sufren una larga enfermedad (sin contrato de empleo)
NIVEL	Nacional
AÑO	2016
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Personas con discapacidad laboral que pueden regresar a su trabajo con un proceso formal de reintegración
OBJETIVOS	la reintegración de personas que sufren una larga enfermedad en el mercado laboral con acciones dirigidas a los médicos asesores de los seguros de enfermedad
ACTIVIDADES	Redactar un plan de reintegración (p.ej. adaptación del puesto de trabajo, formación y educación, otros trabajos, etc.), difusión y activación
RESULTADOS	junto a KB Peeters: casi 4.500 itinerarios para trabajar por medio de VDAB / GTB
ENLACE	Enlace

Nº.11	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Decreto de Personalización Colectiva
NIVEL	Flandes
AÑO	2016
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	empleo en economía social
OBJETIVOS	Permitir que las personas con una discapacidad accedan al mercado laboral por empresas de trabajo especializadas.
ACTIVIDADES	Ganar el compromiso de las personas distanciadas del mercado laboral en empresas a su medida
RESULTADOS	Enlace
ENLACE	Enlace

Nº.12	
NOMBRE DE LA POLÍTICA	Decreto de Personalización Colectiva / Trabajo Especializado
NIVEL	Nacional
AÑO	2019
PAÍS	Bélgica
TEMA	Mercado laboral
DESCRIPCIÓN	Las empresas y organizaciones pueden desarrollar acciones positivas para fomentar el empleo de los grupos minoritarios, que incluyen a las personas con discapacidad
OBJETIVOS	incluir a grupos minoritarios en acciones positivas para el trabajo (nota: KB solo válida para el sector privado)
ACTIVIDADES	reserva de becas y formación para grupos en desventaja, poner a disposición mediadores de empleo, reserva de plazas, reserva específica de contratos, etc.
ENLACE	Enlace

Conclusión

Encontrar un trabajo que se adapte a las necesidades de cada uno y que cumpla con las expectativas del empresario a veces se convierte en un enigma difícil de resolver. Aun así, existen muchas formas de resolver este puzle.

Las investigaciones muestran que se pueden usar 6 dominios para estimular la eficiencia de una persona con discapacidad (A. Scharle, 2013):

- activación y orientación temprana;
- estímulos centrados en la oferta mediante las disposiciones de prestaciones y subsidios;
- acceso igualitario y asistencia adicional en la educación;
- orientación profesional;
- legislación y campañas de no discriminación;
- subsidios salariales u otros incentivos financieros.

En Bélgica, tras las últimas políticas y leyes, se están realizando grandes esfuerzos para simplificar la integración de este grupo objetivo en el mercado laboral. El objetivo es reducir el límite para la contratación de este grupo objetivo, y animar a los empresarios a que contraten

estos perfiles. Las políticas se diseñan para que haya más personas con discapacidad trabajando y que se mantengan de manera sostenible.

Una buena gestión de las políticas del mercado laboral y políticas de activación es esencial para conseguirlo. En Bélgica, los VDAB (Servicios Flamencos Públicos de Empleo) juegan un papel vital en ello a nivel flamenco. En Valonia, el Forem (Servicio valono Público de Empleo) asume esta tarea. El VDAB y Forem ayudan a las personas que buscan trabajo con discapacidad laboral y problemas de salud a encontrar trabajo o continuar con su trabajo actual. Para ello, trabajan con distintos compañeros y orientación específica e individualizada o formación y mediación especializada. La persona en cuestión pasa por una evaluación de admisión para las medidas de asistencia al empleo (apoyo gubernamental).

El gobierno belga sigue trabajando a diario para asistir a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Gracias a las medidas existentes, podemos observar un aumento en la eficiencia de las medidas para este grupo. Con todo, sigue siendo fundamental que se examine de manera regular la normativa actual y se mejore y redefina.

Allview

4

4. Fuentes

- Ley de 23 de octubre de 2018 del Fondo de Solidaridad; Actas de las leyes de 2018, ítem 2192; https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf
- Comunicado del Oficial de Sejm de la República de Polonia de 15 de septiembre de 2017 sobre la publicación de un texto uniforme de la ley de lengua de signos y otros métodos de comunicación; Actas de las leyes de 2015, ítem 1644; http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf
- Comunicado del Oficial de Sejm de la República de Polonia de 23 de febrero de 2021 sobre la publicación de un texto uniforme de la ley de readaptación profesional y social de empleo de las personas con discapacidad; Actas de las leyes de 2021, ítem 573; http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf
- Regulación del Consejo de Ministros del 12 de abril de 2012 sobre Marcos de Interoperabilidad Nacional, el requisito mínimo para el registro público y el intercambio de información en formato electrónico y los requisitos mínimos para sistemas TIC, Actas de las leyes de 2017, ítem 2247
- Regulación del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y del Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional sobre la lista de bibliotecas, organizaciones para personas con discapacidades visuales o ciegas y organizaciones cuyo propósito legal sea el de actuar en beneficio de las personas con discapacidad visual o ciegas; Actas de las leyes de 2015, ítem 1644
- Regulación del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social de 27 de octubre de 2016 del Consejo Asesor Nacional para Personas con Discapacidad; Actas de las leyes de 2016, ítem 1783; http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), Asamblea General de las Naciones Unidas, 13.12.2006, sesión 61, resolución A/RES/61/106
- La Constitución de la República de Polonia del 2 de abril de 1997; Actas de las leyes No. 78, ítem 483; https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm
- El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Asamblea General de las Naciones Unidas, 3.12.1982, resolución 37/52
- Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Asamblea General de las Naciones Unidas, 20.12.1993, sesión 48, resolución 48/96
- Sistema informático integral del Instituto de la Seguridad Social - KSI ZUS
- Hribar K. 2006. Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Diplomsko delo - http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hribar-Katra.PDF
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) - Ley de Orientación de Niños con Necesidades Especiales - http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896

- Uradni list RS. 2496. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP), stran 7105 - https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200054&stevilka=2496
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji – 2. Izdaja - http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf
- Zakon o osnovni šoli - http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448
- Konvencija o pravicah invalidov - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf
- Konvencija o pravicah invalidov – mednarodni sporazum o pravicah invalidov
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Acuerdo internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Konvencija/Konvencija_LB.pdf
- Konvencija o pravicah invalidov - https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/
- El sistema de cupos para personas con discapacidad -
- https://www.euro.centre.org/publications/detail/408
- Zakon o urejanju trga dela - http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840
- Eslovenia: Protección del empleo relativo a las transferencias de negocios - https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employment-protection-in-relation-to-business-transfers
- Priročnik Spodbujamo zaposlovanje invalidov
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841
- Predstavitve z okrogle mize v Kranju – 4 - Prehod mladih - https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2020/01/Predstavitve-z-okrogle-mize-v-Kranju-%E2%80%93-4.pdf
- Zakon o delovnih razmerjih - http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944
- Vodnik po pravicah invalidov - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravicah_invalidov.pdf
- República de Eslovenia, Oficina de Estadística; SiSTAT - https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765506S.px/table/tableViewLayout2/
- https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765501S.px/table/tableViewLayout2/
- Marjetka Doler Tošič Petra Mramor: Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, Ljubljana 2007. - http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Doler-Tosic-Mramor.PDF
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- CLA 38/1. (2008, octubre) - http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf

- Boletín Oficial belga. (2004, marzo) - https://www.ejustice.just.fgov.be/. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- UNIA. (2017, enero). Aan het werk met een handicap. www.unia.be - https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Boletín Oficial belga. (2007, 30 de junio). 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. www.staatsblad.be - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- Personen met een handicap. (z.d.) - https://fedweb.belgium.be/. https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- BCAPH. (2019). Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt - EVALUATIEVERSLAG 2019 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph
- Overheid, V. (2007). Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en gelijkebehandelingsbeleid - https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html
- KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER. (2015). Nota aan de Ministerraad - Uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- VDAB. (z.d.-b). Re-integratie - https://extranet.vdab.be/themas/re-integratie
- Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. (z.d.). Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. www.werk.belgie.be - https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_3
- Boletín Oficial belga. (2016, 24 de noviembre). Titel 8 NOVIEMBRE 2016. - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft. www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2016/11/24_2.pdf#Page25
- Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling. (2013, 12 de julio). codex.vlaanderen.be - https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html

- Minderheden Forum. (2021). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie - https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie
- Boletín Oficial belga. (2019, 1 de marzo). 11 de FEBRERO de 2019. - Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties - www.staatsblad.be. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet
- Departement Werk & Sociale Economie. (2020). GROEPSSECTORFOTO 2020 - https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37050
- AAROVA vzw. (2021). Sprekende cijfers. AAROVA Het merk voor uw werk - https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven)%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen
- Collectief maatwerk | Sociale Economie. (2021). sociale economie Vlaanderen - https://www.socialeeconomie.be/collectief-maatwerk
- Departement Werk en Sociale Economie. (2019). Jaarrapport sociale economie 2019 - https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38720
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- VAPH - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2019, mayo). Jaarverslag Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH - https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/36996
- SERV. (2019, diciembre). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 - https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20191202_BeleidsnotaWerkenSocialeEconomie2019-2024_ADV.pdf
- VDAB. (z.d.). Heb je een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 3 februari 2021, van - https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default1.shtml
- Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020, 25 de mayo). Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. vlaio.be. https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met-een-arbeidshandicap
- Eweta. (2021). Un plan de deux ans pour la Fédération des Entreprises de Travail Adapté - https://eweta.be/

Allview

5

Página web

5. Página web

- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
- https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo
- https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales
- https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional
- https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf
- https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/
- https://drive.google.com/file/d/1mLyQEyD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%C3%93N_v5_accesible.pdf
- https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro
- https://www.boe.es/diario_boe/
- https://www.borm.es/#/home
- https://www.observatoriodeladiscapacidad.info
- https://www.odismet.es
- https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf
- https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360
- https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf
- https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg
- https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm
- https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx
- https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg

- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg
- https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf
- http://dati.disabilitaincifre.it
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg
- https://www.miur.gov.it/
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- http://www.integrazionescolastica.it/article/464
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf
- https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilità.pdf
- http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_prot.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=_&n=$$$9$$$$$$$&0=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG000000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0)
- https://www.istat.it/it/archivio/disabili
- https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf
- https://www.istat.it/it/archivio/251409
- https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilit%C3%A0.pdf
- https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf
- https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25;286
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sg
- https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg
- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sg
- https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede

- https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow
- https://www.pfron.org.pl/en/contact/
- http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people
- https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci
- https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/
- https://www.laski.edu.pl/en/node/17
- http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro
- https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm
- http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783
- http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf
- https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf
- http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf
- https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html
- https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html
- https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html
- https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow
- (https://www.pfron.org.pl/en/contact/).
- http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people
- https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci
- https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/
- https://www.laski.edu.pl/en/node/17)
- Isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp
- https://stat.gov.pl/
- https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm
- https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/
- http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data
- https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default
- https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html
- https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/
- http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944

- https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf
- http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html ;
- https://gelijkekansen.be/
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008036199&la=N
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van
- https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
- https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html
- https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet