

# MEJORAR LA INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MEDIANTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Estudio comparativo de Italia y España



## Tabla de contenido

<b>Lista de abreviaturas</b> .....	3
<b>La situación en Italia y España: un informe comparativo</b> .....	4
Resumen ejecutivo.....	4
Introducción.....	5
Análisis comparativo de Italia y España.....	6
Recomendaciones Skills for All.....	7
<b>Índice de Anexos</b> .....	10



## Lista de abreviaturas

- **CRPD:** Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- **LGPSI:** Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social
- **NEE:** Necesidades Educativas Especiales
- **FP:** Educación y Formación Profesional
- **SAS:** Servicio Andaluz de Salud
- **EFP :** Educación y Formación Profesional
- **ECHO :** Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica
- **FSIE:** Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza
- **CCOO :** Comisiones Obreras
- **CEE:** Centro Especial de Empleo
- **COVID-19:** enfermedad por coronavirus 2019
- **CDPD:** Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- **EDS:** Estrategia Europea sobre Discapacidad



# La situación en Italia y España: un informe comparativo

## Resumen ejecutivo

El proyecto Skills for All tiene como objetivo mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la Educación y Formación Profesional (EFP). Este informe presenta un análisis comparativo de la situación en España e Italia a este respecto, basado en investigaciones documentales, entrevistas con personas con discapacidad, grupos focales con expertos y encuestas a representantes sindicales y organizaciones de personas con discapacidad.

## Hallazgos clave

- **Similitudes:** En ambos países existen marcos legales sólidos y bien establecidos en la línea de los estándares internacionales, se reconoce la importancia de la FP y se afrontan barreras similares para la inclusión, como la falta de conciencia y los prejuicios.
- **Diferencias:** El informe español se centra más en el análisis jurídico e incluye una encuesta a representantes sindicales, que pone sobre la mesa la perspectiva de los trabajadores. El informe italiano destaca la variabilidad de las prácticas de los empleadores y la necesidad de servicios de apoyo personalizados, así como la importancia de los programas de apoyo.

## Recomendaciones

- **Políticas y legislación:** mejorar los marcos legales, aumentar los incentivos para los empleadores y monitorizar la efectividad de las políticas.
- **Educación y formación profesional (EFP):** diseñar programas inclusivos, mejorar la accesibilidad y adaptar la formación a las necesidades de los empleadores.
- **Empleadores:** Adoptar prácticas inclusivas, lanzar campañas de concienciación y fomentar entornos de apoyo.
- **Proveedores de servicios:** Adaptar los servicios de apoyo, mejorar la coordinación y aumentar la calidad del servicio.
- **Organizaciones de defensa de la discapacidad:** abogar por cambios de políticas, crear conciencia y apoyar a las personas con discapacidad.

En este informe, la asociación Skills for All pide una acción colaborativa de los responsables políticos, los empleadores, los proveedores de FP, las organizaciones de servicios y los defensores de la discapacidad para crear un mercado laboral más inclusivo para las personas con discapacidad tanto en España como en Italia.



Co-funded by  
the European Union

## Introducción

El proyecto Skills for All (Habilidades para Todos) es una iniciativa de investigación colaborativa entre Training Academy (Italia) y la Fundación Docete Omnes (España), cofinanciada por la Unión Europea. La misión principal del proyecto es mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la Educación y Formación Profesional (EFP). Reconociendo los desafíos persistentes a los que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder y beneficiarse de los programas de FP, los socios del proyecto pretenden identificar y abordar las barreras sistémicas que obstaculizan su plena participación en el mercado laboral.

El proyecto reúne a un grupo diverso de organizaciones comprometidas con promover la inclusión de la discapacidad en la FP en toda la región. Al combinar su experiencia, recursos y redes, el proyecto Skills for All busca impulsar cambios positivos y fomentar la inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad.

A través de un enfoque multifacético que abarca consulta, desarrollo de capacidades y promoción, el proyecto tiene como objetivo empoderar a las personas con discapacidad, dotar a los educadores de las herramientas y conocimientos necesarios e involucrar a las partes interesadas en un diálogo constructivo. Al abordar las causas fundamentales de la discriminación y las prácticas excluyentes, el proyecto pretende crear un panorama de FP más inclusivo y equitativo.

Este informe presenta los resultados de estudios exhaustivos realizados tanto en España como en Italia, que examinan el estado actual de la inclusión de las personas con discapacidad en la FP y el empleo. En la investigación se empleó una metodología multifacética, que incluyó investigación documental, entrevistas con personas con discapacidad, grupos focales con expertos y encuestas a representantes sindicales y organizaciones de personas con discapacidad. El informe identifica desafíos y oportunidades clave en cada país y proporciona recomendaciones personalizadas para desarrolladores de políticas, proveedores de FP, empleadores, proveedores de servicios y organizaciones de defensa de la discapacidad.

Se deben reconocer las limitaciones de este estudio al interpretar los resultados y formular recomendaciones. Es posible que el alcance de la investigación no abarque todas las regiones o sectores, y los hallazgos se basan en un tamaño de muestra limitado. Además, el estudio puede haber estado influenciado por los sesgos de los participantes y la disponibilidad de datos. Es posible que algunas áreas de inclusión de la discapacidad y empleo no estén plenamente representadas, y la naturaleza cambiante de las políticas y prácticas implica que los hallazgos podrían cambiar con el tiempo.

En última instancia, el proyecto Skills for All y este informe tienen como objetivo contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa donde las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para participar en el mercado laboral y alcanzar su máximo potencial.

## Análisis comparativo de España e Italia

Tanto España como Italia han logrado avances significativos en la creación de un marco legal que respalde los derechos de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Ambos países han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) y han implementado leyes y políticas nacionales para promover la inclusión. Sin embargo, la implementación y eficacia de estas medidas varían.

### Política y legislación

- **Similitudes:** Ambos países tienen marcos legales sólidos en línea con los estándares internacionales. Estos marcos exigen la integración de personas con discapacidad en la fuerza laboral y prevén medidas como cuotas, incentivos y procedimientos de contratación específicos.
- **Diferencias:** El informe español se centra más en el análisis del marco legal y político, mientras que el informe italiano enfatiza la descripción de los programas y servicios de apoyo existentes. El informe español también destaca la necesidad de actualizar la legislación sobre incentivos para las empresas que contratan a personas con discapacidad, una preocupación que no se menciona explícitamente en el informe italiano.

### Educación y Formación Profesional (EFP)

- **Similitudes:** Ambos informes reconocen la importancia de la FP a la hora de preparar a las personas con discapacidad para el mercado laboral y enfatizan el valor de los programas de formación dual.
- **Diferencias:** El informe español revela una percepción dispar sobre la eficacia de los programas de FP, mientras que el informe italiano destaca la necesidad de mejorar la accesibilidad y la adaptación de los programas a las necesidades individuales. El informe italiano también identifica una falta de concienciación entre los empleadores y las personas con discapacidad sobre los programas de apoyo disponibles, que no se manifiesta en el informe español.

### Prácticas y actitudes de los empleadores

- **Similitudes:** Ambos informes identifican barreras comunes para contratar y retener empleados con discapacidad, como la falta de concienciación, los prejuicios y las preocupaciones sobre los costos y la productividad.
- **Diferencias:** El informe español incluye una encuesta a representantes sindicales, que proporciona información adicional sobre los desafíos y oportunidades desde la perspectiva de los trabajadores. El informe italiano enfatiza la variabilidad en las prácticas de los empleadores, siendo las organizaciones más grandes generalmente más inclusivas que las empresas más pequeñas.



## Servicios de apoyo y diálogo social

- **Similitudes:** Ambos países tienen programas de apoyo a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad, pero su accesibilidad y concienciación son limitadas.
- **Diferencias:** El informe italiano destaca la necesidad de servicios de apoyo personalizados y una mejor coordinación entre los proveedores de servicios. El informe español destaca la importancia de concienciar a los empresarios sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad.

7

## Comparación entre recomendaciones nacionales

- **Similitudes:** Ambos informes recomiendan mejorar los marcos legales, aumentar los incentivos para los empleadores, diseñar programas de FP inclusivos, mejorar la accesibilidad y crear conciencia sobre los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.
- **Diferencias:** El informe español ofrece recomendaciones más específicas y detalladas, como la creación de un observatorio nacional y el desarrollo de directrices de buenas prácticas. El informe italiano se centra en una solución de arriba hacia abajo, basada en fortalecer la colaboración entre las partes interesadas y promover una cultura de diversidad e inclusión.

En conclusión, tanto España como Italia han avanzado en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la FP. Sin embargo, persisten retos en términos de implementación de políticas, concienciación, accesibilidad y prácticas de los empleadores. Al aprender de las experiencias del otro y adoptar las mejores prácticas, ambos países pueden mejorar aún más sus esfuerzos para crear un mercado laboral más inclusivo y equitativo para todos.

## Recomendaciones “Skills for All”

A partir de las conclusiones de los estudios realizados en España e Italia, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la Educación y Formación Profesional (EFP):

### Para responsables políticos

1. **Mejorar los marcos legales:** fortalecer y actualizar las leyes existentes para abordar las brechas en los derechos de las personas con discapacidad y el empleo. Garantizar que las disposiciones legales sean integrales e incluyan directrices claras sobre accesibilidad, adaptaciones razonables y medidas contra la discriminación.
2. **Aumentar los incentivos:** ampliar los incentivos financieros y no financieros para los empleadores que contratan personas con discapacidad. Esto podría incluir exenciones fiscales, subsidios para modificaciones en el lugar de trabajo y financiación para programas de formación en materia de discapacidad.
3. **Monitorizar y evaluar:** implementar mecanismos sólidos de monitorización y evaluación para evaluar la efectividad de las políticas existentes e identificar áreas de mejora. Revisar y actualizar



Co-funded by  
the European Union

periódicamente las políticas basándose en los comentarios de las partes interesadas y los cambios en el panorama laboral.

## Para proveedores de FP

1. **Diseñar programas inclusivos:** desarrollar programas de FP que sean inclusivos y se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad. Esto incluye la creación de opciones de capacitación flexibles, la integración de tecnologías de asistencia y la prestación de apoyo individualizado.
2. **Mejorar la accesibilidad:** garantizar que las instalaciones y los materiales de FP sean física y programáticamente accesibles para personas con diversas discapacidades.
3. **Alinearse con las necesidades de los empleadores:** colaborar periódicamente con los empleadores para garantizar que los programas de FP se alineen con las demandas actuales y futuras del mercado laboral.

## Para empleadores

1. **Adoptar prácticas inclusivas:** implementar prácticas de contratación inclusivas, proporcionar adaptaciones razonables y fomentar un entorno laboral de apoyo para los empleados con discapacidad.
2. **Lanzar campañas de concienciación:** llevar a cabo campañas de concienciación para formar a los empleados y a la comunidad en general sobre el valor de contratar personas con discapacidad.
3. **Fomentar la colaboración:** asociarse con organizaciones de discapacidad y proveedores de servicios para acceder a recursos y experiencia sobre la inclusión de personas con discapacidad.

## Para proveedores de servicios

1. **Servicios de apoyo personalizados:** ofrecer servicios personalizados de búsqueda de empleo y apoyo profesional que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidad.
2. **Mejorar la coordinación:** mejorar la coordinación entre diferentes servicios de apoyo para brindar una óptima experiencia a personas con discapacidad en busca de empleo.
3. **Aumentar la calidad del servicio:** invertir en capacitación y desarrollo del personal para mejorar la calidad de los servicios de apoyo y garantizar que los proveedores tengan conocimientos sobre cuestiones de discapacidad.

## Para organizaciones de defensa de la discapacidad

1. **Abogar por el cambio de políticas:** colaborar activamente con los responsables políticos para abogar por políticas y legislación de empleo para personas con discapacidad más sólidas.
2. **Crear conciencia:** llevar a cabo campañas de concienciación pública para formar a la sociedad sobre los derechos de las personas con discapacidad y los beneficios de una fuerza laboral inclusiva.
3. **Empoderar a las personas:** brindar recursos y apoyo a las personas con discapacidad para ayudarlas a navegar en el mercado laboral y defender sus derechos.



Al implementar estas recomendaciones, las partes interesadas pueden trabajar juntas para crear un mercado laboral más inclusivo y equitativo para las personas con discapacidad, beneficiando tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto.



## Anexos

**Anexo 1:** Evaluación de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral en Italia

**Anexo 2:** Evaluación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España

**Anexo 3:** Resultados de la investigación documental en Italia

**Anexo 4:** Resultados de la investigación documental en España

**Anexo 5:** Preguntas orientativas para los grupos focales

**Anexo 6:** Preguntas orientativas para las entrevistas

SKILLS FOR ALL  
PROYECTO 2023-2-IT01-KA210-VET-000180038

# EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL EN ITALIA



Co-funded by  
the European Union

<b>Número de proyecto</b>	2023-2-IT01-KA210-VET-000180038
<b>Nombre del proyecto</b>	SKILLS FOR ALL
<b>Acrónimo del proyecto</b>	SFA
<b>Duración del proyecto</b>	18 meses

<b>Tarea relacionada con el documento.</b>	A.2. Consulta con los servicios de empleo y diálogo social
<b>Nombre y tipo del documento</b>	R - Documento, informe
<b>Nombre y número de Actividad</b>	A.2.5 Consulta con los servicios de empleo y diálogo social
<b>Representante Legal</b>	Matteo Caprera

<b>Versión</b>	1
<b>Idioma</b>	Inglés
<b>Fecha de entrega prevista</b>	08/01/2024
<b>Fecha de presentación</b>	19/07/2024
<b>Autor</b>	Dudu Turku Eroglu



## Resumen ejecutivo

A pesar de las mejoras en las posibilidades educativas, las personas con discapacidad todavía tienen importantes obstáculos que superar cuando se trata de acceder a programas de educación y formación profesional (EFP). El Proyecto Skills For All es una respuesta a este problema, centrándose en los desafíos sistémicos que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en las actividades de FP. Este proyecto tiene como objetivo fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades, facilitando así que las personas que viven con discapacidad obtengan las habilidades y cualificaciones necesarias.

El proyecto es un conglomerado de organizaciones que trabajan para garantizar la inclusión de la discapacidad en la FP en toda la región. Combinando sus bases de conocimientos, recursos y conexiones, el Proyecto Skills For All tiene como objetivo garantizar un cambio positivo al tiempo que promueve la inclusión socioeconómica entre las personas con discapacidad.

Es un esfuerzo multifacético a través de consultas, desarrollo de capacidades y promoción con el objetivo de empoderar a las personas con discapacidad, equipar a los educadores con herramientas y conocimientos relevantes, así como involucrar a las partes interesadas en debates constructivos. Al hacerlo, el proyecto intenta abordar los orígenes de la discriminación centrándose en prácticas excluyentes que causan más restricciones.

### Hallazgos clave:

- **Diferencias en las prácticas de los empleadores:** la implementación del grupo focal ha identificado que los empleadores tienen diferentes prácticas para apoyar la participación de personas con discapacidad en los programas de FP. Si bien algunos empleadores adoptan prácticas inclusivas, otros no brindan las adaptaciones y el apoyo necesarios, lo que afecta negativamente la integración de las personas discapacitadas en la fuerza laboral.
- **Falta de conocimiento jurídico:** el diálogo social ha revelado importantes lagunas en el conocimiento jurídico sobre los derechos y el apoyo disponible para las personas con discapacidad, tanto entre los empleadores como entre las propias personas discapacitadas. Esta falta de información actúa como una barrera para acceder a los programas de FP y participar eficazmente en la fuerza laboral.
- **Variabilidad en los niveles de discapacidad:** la entrevista encontró que los diferentes niveles de discapacidad entre los individuos crean diferentes necesidades de educación y capacitación vocacional. Ignorar estas diversas necesidades puede dificultar que las personas con discapacidad tengan éxito en los programas de FP.
- **Acceso y adaptaciones:** se considera que muchos programas de FP son deficientes en cuanto a su accesibilidad, y el grupo también identifica brechas en la accesibilidad digital, así como deficiencias en cuanto a adaptaciones razonables. Esta restricción impidió que las personas participaran plenamente en los contenidos educativos y en las aulas.
- **Desarrollo de capacidades:** los educadores y empleadores a menudo se encuentran con deficiencias porque no tienen la cantidad adecuada de conocimientos o habilidades para trabajar con personas con discapacidad. Esto lleva al hecho de que los estudiantes con discapacidad no cuenten con la asistencia adecuada necesaria en los programas de FP y tengan un desempeño deficiente en los entornos educativos. Es evidente que los educadores y los empleadores necesitan programas más amplios de desarrollo de capacidades.



Co-funded by  
the European Union

### Recomendaciones principales:

- **Colaboración:** asociaciones entre todos los departamentos de gobierno, entidades comerciales, organizaciones sin fines de lucro y organizaciones de discapacidad para crear una estrategia de colaboración para el empleo de personas con discapacidad. Apoyar el Centro de Compartición y los programas de Empleo garantizará que maximicemos el retorno de los servicios.
- **Cambio cultural:** impulsar un cambio cultural dentro de la organización que adopte la cultura de diversidad e inclusión y al mismo tiempo cree conciencia entre los empleados sobre las contribuciones de las personas con discapacidad. Introducir programas para educar a la fuerza laboral y a la gerencia sobre los prejuicios inconscientes.
- **Recursos de financiación:** invertir dinero para ayudar a las personas con discapacidad a que puedan obtener capacitación en el trabajo, encontrar empleos adecuados y pagar las adaptaciones en el lugar de trabajo. Los proyectos deben generar empleos para las personas con discapacidad e incorporarlas a la fuerza laboral general.
- **Conocimiento comunitario mejorado:** aumentar la conciencia y la comprensión de la comunidad sobre los problemas de discapacidad a través de programas educativos y sesiones de capacitación. Proporcionar recursos y talleres tanto a los empleadores como al público para mejorar el conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad, la accesibilidad y las prácticas inclusivas.

El propósito de este informe es contribuir a superar las barreras sociales y culturales para las personas con discapacidad en Italia y servir como un medio para eliminar los obstáculos a su participación en la fuerza laboral mediante la organización de capacitación y actividades que mejoren sus habilidades. Específicamente, las actividades realizadas para el informe incluyeron entrevistas, encuestas y diálogos realizados con personas con discapacidad, expertos en formación profesional y sindicatos.



## 1. Introducción

El objetivo de esta investigación es, particularmente en el campo de la formación profesional, garantizar que las personas con discapacidad que han recibido o están recibiendo educación vocacional puedan participar en la fuerza laboral sin barreras sociales, culturales y sociales, con el apoyo de las leyes pertinentes. y mejorar las condiciones de trabajo. Además, el objetivo es mejorar los enfoques conductuales entre empleadores y empleados con discapacidad y alentar a los empleadores a defender adecuadamente los derechos de las personas con discapacidad. Otro objetivo es crear conciencia sobre la presencia de personas con discapacidad en la sociedad y promover la comprensión de que tienen los mismos derechos al trabajo y a la seguridad social que todos los demás. Una sociedad sólo puede desarrollarse si incluye a personas de todos los sectores. Además, el informe pretende contribuir a fortalecer las conexiones entre los empleadores de personas con discapacidad, expertos, educadores, sindicatos y formuladores de políticas, para apoyar la participación de personas con discapacidad con formación profesional en la fuerza laboral y aumentar la colaboración a través de actividades directas de campo en Italia y España como estudio comparativo.

## 2. Metodología:

El proyecto empleó un enfoque multifacético para recopilar y analizar datos, que incluyó investigación documental, entrevistas, grupos focales y diálogo social. Se llevó a cabo una investigación documental para mejorar la comprensión del equipo del proyecto sobre los marcos legales y políticos relacionados con la inclusión de la discapacidad en la fuerza laboral. A esto le siguió una encuesta interna entre el personal de Training Academy para evaluar sus conocimientos y recopilar opiniones sobre la inclusión de la discapacidad. Se llevaron a cabo entrevistas directas con cinco personas con discapacidad, junto con un grupo focal en el que participaron cinco expertos en educación y formación profesional (EFP) y defensa de la discapacidad. Estos métodos tenían como objetivo identificar necesidades, barreras y prácticas efectivas relacionadas con la inclusión de la discapacidad.

## 3. Número y perfil del participante:

El estudio involucró a un total de diez participantes: cinco personas con discapacidad, incluidas dos entrevistas directas y tres entrevistas adicionales; y cinco expertos, entre ellos tres especialistas de FP, dos representantes de organizaciones de personas con discapacidad y uno de un centro nacional de empleo. Los participantes fueron seleccionados para brindar una amplia gama de perspectivas de aquellos directamente afectados por la discapacidad y aquellos involucrados en políticas y capacitación relacionadas con la inclusión de la discapacidad.

## 4. Análisis de datos:

El análisis de los datos se realizó mediante una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Las encuestas proporcionaron datos numéricos sobre actitudes y niveles de concienciación, mientras que las entrevistas cara a cara y los debates de grupos focales ofrecieron conocimientos cualitativos profundos sobre experiencias personales y opiniones de expertos. La investigación documental ayudó a identificar políticas relevantes e iniciativas en curso, mientras que el grupo focal contribuyó a comprender las barreras en la



formación profesional y los marcos legales. En general, los datos resaltaron tanto los problemas sistémicos como los desafíos prácticos que encuentran las personas con discapacidad en la fuerza laboral.

## 5. Limitaciones:

Varias limitaciones afectaron el estudio. Las preocupaciones sobre la privacidad y la protección de datos afectaron el proceso de recopilación de datos, y la experiencia limitada de Training Academy con proyectos centrados en la discapacidad supuso un reto. Además, las dificultades para colaborar con los sindicatos y los retrasos burocráticos extendieron la fase de análisis. Estas cuestiones dieron lugar a conclusiones que reflejaban más los contextos regionales e institucionales en lugar de proporcionar una visión nacional integral.

6

## 6. Actividades

### 6.1. Análisis de investigación documental

#### a. Marco jurídico internacional para los derechos de las personas con discapacidad y el empleo

Italia formó parte de la lista de países iniciales que firmaron la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2006. También fue el primer país en proporcionar Directrices sobre discapacidad en relación con la Convención. Firmado en 2009, este convenio internacional exige que Italia promueva y proteja los derechos de las personas con discapacidad. Apoya y fortalece las leyes y políticas nacionales gracias a la no discriminación, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.

#### b. Marco jurídico europeo para los derechos de las personas con discapacidad y el empleo

A nivel de la UE se han adoptado medidas específicas para aumentar la tasa de empleo y el nivel de cualificación de las personas con discapacidad. La EDS 2010-2020 contenía el marco general para la promoción de la accesibilidad en diversas esferas de la vida social, incluido el empleo. Esta estrategia hacía hincapié en los lugares de trabajo funcionales, la igualdad de oportunidades de empleo y las cuestiones relativas a la discapacidad que las personas encuentran al explorar oportunidades de empleo. La legislación primaria de la UE, como la Ley Europea de Accesibilidad, busca además facilitar el suministro de bienes, servicios e instalaciones públicas a las personas que viven con discapacidad para permitirles participar por igual en la sociedad y la economía. Además, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, junto con el principio 17, también apoya el derecho al acceso efectivo de las personas con discapacidad al mercado laboral y a la vida social, y a lugares de trabajo y condiciones de trabajo adecuados a sus necesidades. La Unión Europea también se ha perfilado en la financiación de diferentes programas y medidas para la implementación de políticas relativas a las personas con discapacidad. Algunos de ellos incluyen oportunidades de empleo para personas con discapacidad, concienciación sobre las cuestiones y derechos de la discapacidad e información estadística sobre discapacidad y empleo utilizando fondos de la UE. Sin embargo, persisten algunos problemas en lo que respecta al logro de los objetivos previstos en materia de tasas de empleo y la reducción de la brecha entre las personas con discapacidad. Todavía se persigue en sus políticas actuales y anima a hacer que el mercado laboral y la sociedad sean más inclusivos para todas las personas con discapacidad.



Co-funded by  
the European Union

- **Alineación con las políticas de la UE:** Italia implementa sus medidas internas en relación con iniciativas sociales y legales, siguiendo la Estrategia de Discapacidad de la UE y otros actos legislativos. Esto significa que los países miembros deben implementar leyes nacionales y políticas que estén en línea con los objetivos de la UE, que incluyen los derechos de las personas con discapacidad a acceder al empleo y a experimentar la no discriminación.
- **Financiamiento e iniciativas:** Italia también busca abordar los problemas de discapacidad mediante el empleo de fondos de la UE que se utilizan para financiar servicios de empleo, educación y formación profesional y accesibilidad sin barreras. Estos fondos se utilizan para coordinar la ejecución de las políticas de la UE que se llevan a cabo a nivel nacional y abordar algunos de los problemas que enfrentan las personas con discapacidad.
- **Colaboración con instituciones de la UE:** En Italia, existe apoyo del país y de las instituciones de la UE sobre las políticas europeas que regulan la discapacidad. Esto implica: participar en consultas a nivel de la UE, participar en la formulación de políticas y compartir las mejores prácticas.
- **Monitorización e informes:** En cuanto al progreso de la inclusión de la discapacidad y el empleo, las iniciativas y sus resultados, Italia es el país al que hay que prestar atención. De esta manera se puede mantener la independencia y, por tanto, la responsabilidad en la aplicación de las directivas y estrategias de la UE.

### c. Marco Legal Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Empleo

Además de las regulaciones internacionales, Italia ha adaptado específicamente sus leyes nacionales para promover la inclusión de personas con discapacidad en la fuerza laboral dentro del marco de la Unión Europea. Además, Italia ha estructurado sus medidas políticas con referencia a la Estrategia Europea sobre Discapacidad y ha establecido un plan integral de integración. En particular, el concepto de "personas con discapacidad" no se distingue en términos de derechos sociales, y algunas leyes utilizan el término "todas las personas" para abordar cuestiones de seguridad social y empleo. Las medidas legales y políticas identificadas en la revisión de la literatura se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Ley N° 68/1999: "Ley sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad":** Esta ley fundamental exige la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Establece la obligación para las empresas privadas con más de 15 empleados de contratar personas con discapacidad. También prevé medidas para apoyar el empleo de personas discapacitadas, incluidas cuotas, incentivos y procedimientos de contratación específicos.
- **Ley N° 104/1992: "Ley Marco para la Asistencia, Integración Social y Derechos de las Personas con Discapacidad":** Esta ley integral establece los derechos y servicios para las personas con discapacidad, incluidas disposiciones para el empleo, la educación y la integración social. Describe los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad en diversas esferas de la vida, incluido el mercado laboral.
- **Ley N° 276/2003: "Reglamento de las Políticas de Empleo y Mercado de Trabajo":** Esta ley regula las políticas del mercado laboral e incluye medidas específicas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Apoya la formación profesional, los servicios de colocación laboral y otras iniciativas destinadas a mejorar la empleabilidad.



- **Decreto Legislativo N° 151/2015: “Ley Única sobre Licencias de Maternidad y Paternidad”:** Si bien se centra principalmente en la licencia parental, este decreto también incluye disposiciones para la protección de los empleados con discapacidad y garantiza sus derechos en el lugar de trabajo, contribuyendo a un entorno laboral de apoyo.
- **Ley N° 92/2012: “Por un Mercado Laboral Más Equitativo”:** Esta ley introduce diversas medidas destinadas a promover oportunidades laborales y un trato justo para los trabajadores con discapacidad. Complementa la legislación existente al abordar cuestiones relacionadas con la conservación del empleo, la accesibilidad y los ajustes en el lugar de trabajo.

#### d. Marco regulatorio

- **Decreto Ministerial N° 149/2011: "Reglamento de los Servicios de Empleo para Personas con Discapacidad":** Este decreto establece las directrices para los servicios de empleo específicamente diseñados para personas con discapacidad. Establece normas para la inserción laboral, la formación profesional y los servicios de apoyo prestados por agencias de empleo públicas y privadas.
- **Decreto Ministerial N° 165/2001: "Reglamento para la Contratación de Personas con Discapacidad":** Este decreto describe los procedimientos y requisitos para la contratación de personas con discapacidad. Incluye disposiciones sobre cuotas laborales, procesos de solicitud y adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo.
- **Decreto-Ley N° 76/2020: “Medidas Urgentes para la Economía y la Salud”:** Este decreto incluye medidas de emergencia relacionadas con la pandemia de COVID-19, con disposiciones específicas que abordan los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral durante la pandemia.

#### e. Marco de políticas

En las regulaciones políticas, especialmente en Italia, vemos una influencia significativa a nivel de la UE. Además, los derechos de las personas con discapacidad han sido salvaguardados y monitorizados en regulaciones regionales y planes nacionales de desarrollo. Sin embargo, nuestra revisión de la literatura, particularmente en la región del Lacio, indica que, si bien los planes estratégicos regionales incluyen la cooperación con los centros de empleo locales para integrar a las personas con discapacidad en la fuerza laboral, todavía hay margen de mejora.

- **Planes de acción nacionales:** Italia publica periódicamente planes de acción nacionales que describen objetivos y acciones estratégicos para mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Estos planes integran medidas legislativas con iniciativas prácticas destinadas a mejorar la formación profesional, la inserción laboral y la accesibilidad al lugar de trabajo.
- **Legislación y políticas regionales :** además de las leyes nacionales, las regiones italianas pueden tener su propia legislación y políticas adaptadas a las necesidades y prioridades locales con respecto al empleo y el apoyo de las personas con discapacidad. Estos marcos regionales deben alinearse con las leyes nacionales y las directivas de la UE.



## 6.2. Hallazgos de la investigación documental

- **Efectividad de las leyes y políticas existentes en la promoción del empleo para personas con discapacidad:** El marco legal de Italia para promover el empleo de personas con discapacidad es sólido y se alinea estrechamente con los estándares internacionales y europeos. Leyes clave, como la Ley N° 68/1999 y la Ley N° 104/1992, exigen la integración de las personas con discapacidad en la fuerza laboral y garantizan la igualdad de oportunidades mediante cuotas, incentivos y procedimientos de contratación específicos. La Ley N° 276/2003 y otras medidas legislativas apoyan aún más la formación profesional y la inserción laboral. Sin embargo, si bien estas leyes proporcionan una base sólida, todavía existen lagunas políticas. A pesar de la naturaleza integral del marco legal italiano, persisten desafíos para cerrar completamente la brecha laboral entre personas con y sin discapacidad, lo que indica que pueden ser necesarias medidas adicionales o una implementación más efectiva de las políticas existentes. Además, como se observó en las discusiones de los grupos focales, se ha observado que algunos empleadores contratan personas con discapacidad únicamente para beneficiarse de exenciones fiscales, sin emplearlas.
- **Nivel de conciencia entre las partes interesadas sobre los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo:** La conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad entre las partes interesadas varía significativamente. Tanto el marco jurídico europeo como el italiano, incluida la Estrategia Europea sobre Discapacidad y las leyes nacionales, han desempeñado un papel en la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad. En particular, en las sesiones de grupo focal y de diálogo social, se observó que el artículo 68 de la ley italiana es bien conocido entre los expertos. Sin embargo, este no es siempre el caso para los empleadores. Si bien existe un conocimiento sustancial entre los expertos y algunos empleadores, nuestros hallazgos indican que la concienciación no es consistentemente alta en todos los sectores. Por ejemplo, las empresas más pequeñas y algunas entidades del sector público todavía muestran lagunas en su comprensión. Este nivel desigual de conciencia afecta la eficacia de la implementación de políticas y la inclusión general de personas con discapacidad en la fuerza laboral.
- **Uso de incentivos o medidas alternativas por parte de los empleadores:** Se anima a los empleadores en Italia a utilizar diversos incentivos y medidas alternativas para promover el empleo de personas con discapacidad. Medidas legislativas como la Ley N° 68/1999 prevén incentivos financieros y medidas de apoyo para las empresas que contratan a personas con discapacidad. Además, los Decretos Ministeriales describen directrices para la colocación laboral y la formación profesional adaptadas a las necesidades de los empleados discapacitados. A pesar de estos incentivos, la aceptación varía y no todos los empleadores utilizan plenamente el apoyo disponible. Esto sugiere que, si bien existen incentivos, es posible que no haya suficiente aceptación o conciencia sobre cómo aprovechar eficazmente estas medidas, lo que afecta su éxito general en la promoción de lugares de trabajo inclusivos para las personas con discapacidad.



### 6.3. Entrevistas:

- **EFP para personas con discapacidad:** La integración de la educación y formación profesional (EFP) para personas con discapacidad cuenta con el apoyo de marcos europeos y nacionales. En Italia, varias leyes y políticas tienen como objetivo mejorar la participación de personas con discapacidad en los programas de FP. Sin embargo, nuestros hallazgos indican que si bien existen directrices establecidas y apoyo legislativo, la aplicación práctica y la accesibilidad de estos programas varían.
- **Accesibilidad (física y programática) de los programas de FP:** la accesibilidad de los programas de FP para personas con discapacidad es una preocupación fundamental. Aunque existen regulaciones para garantizar la accesibilidad física y la inclusión programática, la implementación es inconsistente. Las discusiones de los grupos focales revelaron que, si bien las instituciones más grandes pueden tener los recursos para ofrecer instalaciones y alojamiento accesibles, los centros de capacitación más pequeños a menudo tienen dificultades para cumplir con estos requisitos. La accesibilidad programática, incluido el apoyo personalizado y las tecnologías adaptativas, a veces no se aborda de manera suficiente, lo que genera barreras para los participantes.
- **Alineación de la formación profesional con la demanda de los empleadores:** La alineación de la formación profesional con la demanda de los empleadores sigue siendo un panorama mixto. Si bien hay esfuerzos para adaptar los programas de capacitación a las necesidades del mercado laboral, particularmente a través de la colaboración entre instituciones educativas y empleadores, persisten brechas. Nuestra investigación encontró que en algunos sectores, los programas de FP no están completamente alineados con los requisitos actuales del mercado laboral, lo que puede afectar la empleabilidad de los graduados con discapacidad. Esta desalineación da como resultado un desajuste entre las habilidades adquiridas durante la formación y las demandadas por los empleadores.
- **Resultados laborales para graduados de FP con discapacidad:** Los resultados laborales de los graduados de FP con discapacidad muestran resultados variables. Por un lado, hay historias de éxito en las que los graduados consiguen empleos significativos y obtienen ingresos comparables a los de sus pares. Por otro lado, las tasas generales de colocación laboral y los ingresos de estas personas a menudo van a la zaga de los de los graduados sin discapacidad. Los desafíos incluyen la discriminación continua, la adecuación laboral inadecuada y las oportunidades limitadas de avance profesional. Los datos de nuestro estudio resaltan que a pesar de completar programas de FP, muchas personas con discapacidad se enfrentan a dificultades para conseguir empleo o lograr ingresos equitativos.
- **Percepciones sobre la idoneidad de los servicios de apoyo durante y después de los programas de FP:** Los servicios de apoyo durante y después de los programas de FP se perciben como desigualmente adecuados. Si bien algunas instituciones brindan apoyo integral, incluido asesoramiento profesional, asistencia para la colocación laboral y seguimiento posterior a la capacitación, otras no logran brindar estos servicios esenciales. Nuestros hallazgos sugieren que los graduados con discapacidad a menudo reciben niveles inconsistentes de apoyo, lo que afecta su transición de la educación al empleo. Existe un consenso general de que, si bien algunos servicios de apoyo son beneficiosos, hay margen de mejora para garantizar que todas las personas con discapacidad reciban la asistencia necesaria para tener éxito en el mercado laboral.



#### 6.4. Hallazgos del grupo focal

- **Actitudes y prácticas de los empleadores:** Los hallazgos del grupo focal revelan un panorama complejo con respecto a las actitudes y prácticas de los empleadores hacia las personas con discapacidad. Generalmente, existe un reconocimiento de las obligaciones legales y los imperativos morales para incluir a las personas con discapacidad en la fuerza laboral. Sin embargo, las actitudes pueden variar significativamente entre los empleadores. Las organizaciones grandes, particularmente aquellas con programas dedicados a la diversidad y la inclusión, tienden a mostrar actitudes y prácticas más progresistas. Es más probable que recluten activamente personas con discapacidad e implementen adaptaciones integrales. Por el contrario, las empresas más pequeñas suelen mostrar menos entusiasmo o conciencia, lo que puede dar lugar a menos oportunidades para las personas discapacitadas.
- **Niveles de conocimiento sobre discapacidad e inclusión:** Los niveles de conocimiento sobre discapacidad e inclusión entre los empleadores varían ampliamente. Las discusiones de los grupos focales resaltaron que, si bien algunos empleadores están bien informados sobre los derechos de las personas con discapacidad y las prácticas inclusivas, otros carecen de una comprensión detallada. Por ejemplo, muchos empleadores están familiarizados con los conceptos básicos de los requisitos legales, como la Ley No. 68/1999, pero su comprensión de cuestiones matizadas como estrategias de adaptación efectivas o etiqueta de discapacidad puede ser superficial. Esta brecha de conocimiento contribuye a una implementación inconsistente de las prácticas de inclusión y puede obstaculizar la efectividad general de los esfuerzos de inclusión de la discapacidad.
- **Conceptos erróneos o sesgos comunes sobre posibles empleados con discapacidad:** Los conceptos erróneos y sesgos comunes sobre posibles empleados con discapacidad fueron temas destacados en los grupos focales. Algunos empleadores expresaron preocupaciones sobre la productividad y confiabilidad de los empleados con discapacidad, a menudo influenciados por estereotipos más que por la experiencia real. Se observaron conceptos erróneos como la creencia de que todas las discapacidades son visiblemente evidentes o que los empleados con discapacidad requieren adaptaciones excesivas. Estos sesgos pueden generar desgana a la hora de contratar y contribuir a un entorno laboral menos inclusivo.
- **Alcance de las adaptaciones en el lugar de trabajo realizadas y éxitos/retos en la implementación:** El alcance de las adaptaciones en el lugar de trabajo realizadas para empleados con discapacidad muestra tanto éxitos como desafíos. En el lado positivo, varios empleadores han implementado con éxito adaptaciones razonables, como estaciones de trabajo modificadas, horarios de trabajo flexibles y tecnologías de asistencia, lo que ha generado resultados positivos en el desempeño de los empleados y la satisfacción laboral. Sin embargo, también existen desafíos importantes. Algunos empleadores luchan con el costo y la complejidad de implementar las adaptaciones necesarias, mientras que otros enfrentan dificultades logísticas o carecen de la experiencia para brindar el apoyo adecuado. El grupo focal también reveló que la implementación exitosa a menudo depende del compromiso individual de los gerentes o de la presencia de defensores internos de la inclusión de la discapacidad.



## 6.5. Hallazgos del diálogo social

- **Servicios de apoyo:** Accesibilidad y concienciación sobre los programas de apoyo a la búsqueda de empleo: Los hallazgos de las discusiones del diálogo social indican que, si bien existen programas de apoyo a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad, su accesibilidad y concienciación varían. En muchas regiones, existe una falta general de conciencia sobre estos programas tanto entre los solicitantes de empleo con discapacidades como entre los empleadores. Esta falta de conciencia a menudo resulta en la infrautilización de los recursos disponibles. También persisten los problemas de accesibilidad, especialmente para quienes viven en zonas rurales o menos desarrolladas, donde los servicios de apoyo son menos frecuentes o más difíciles de alcanzar. Además, la complejidad de navegar estos programas puede ser una barrera para muchas personas con discapacidad.
- **Calidad y eficacia de los servicios ofrecidos a quienes buscan empleo con discapacidad:** La calidad y eficacia de los servicios de apoyo a la búsqueda de empleo para personas con discapacidad también mostraron un panorama mixto. Algunos servicios gozan de gran prestigio por su apoyo personalizado, como la formación laboral personalizada, la formación de habilidades y la participación de los empleadores. Estos servicios han demostrado resultados positivos al ayudar a las personas con discapacidad a conseguir y conservar un empleo. Sin embargo, existen deficiencias notables en otras áreas. Por ejemplo, algunos programas luchan con recursos limitados, capacitación inadecuada del personal y falta de apoyo especializado. Esta variabilidad en la calidad del servicio puede afectar la eficacia general de la asistencia en la búsqueda de empleo y contribuir a resultados laborales desiguales para quienes buscan empleo con discapacidades.
- **Experiencias de los participantes con estos servicios:** Las experiencias de los participantes con los servicios de apoyo a la búsqueda de empleo revelan tanto éxitos como áreas de mejora. Muchas personas con discapacidad han informado experiencias positivas con servicios que ofrecen apoyo personalizado y asistencia práctica para la búsqueda de empleo. Las historias de éxito incluyen mayores tasas de colocación laboral y una mejor alineación de las coincidencias laborales con las habilidades y preferencias individuales. Sin embargo, los participantes también destacaron varios desafíos. Se mencionaron comúnmente cuestiones como retrasos en la prestación de servicios, apoyo de seguimiento insuficiente y falta de comprensión de las necesidades específicas de las discapacidades. Estos desafíos a menudo generan frustración y menor confianza entre quienes buscan empleo, lo que afecta su experiencia y resultados generales de búsqueda de empleo.

En resumen, si bien existen valiosos servicios de apoyo disponibles para personas con discapacidad, se necesitan mejoras tanto en la accesibilidad como en la calidad del servicio. Una mayor concienciación, una mejor asignación de recursos y un apoyo más personalizado pueden ayudar a abordar las brechas existentes y mejorar la eficacia de la asistencia en la búsqueda de empleo para esta población.

## 7 . Recomendaciones

### 1. Responsables de políticas (marcos legales, incentivos):



Co-funded by  
the European Union

- **Mejorar los marcos legales:** fortalecer y actualizar las leyes existentes para abordar las brechas en los derechos de las personas con discapacidad y el empleo. Garantizar que las disposiciones legales sean integrales e incluyan directrices claras sobre accesibilidad, adaptaciones razonables y medidas contra la discriminación.
- **Aumentar los incentivos:** ampliar los incentivos financieros y no financieros para los empleadores que contratan personas con discapacidad. Esto podría incluir exenciones fiscales, subsidios para modificaciones en el lugar de trabajo y financiación para programas de formación sobre concienciación sobre la discapacidad.
- **Monitorizar y evaluar:** implementar mecanismos sólidos de monitorización y evaluación para evaluar la efectividad de las políticas existentes e identificar áreas de mejora. Revisar y actualizar periódicamente las políticas basándose en los comentarios de las partes interesadas y los cambios en el panorama laboral.

## 2. Proveedores de FP (diseño de programas, accesibilidad):

- **Diseñar programas inclusivos:** Desarrollar programas de educación y formación profesional (FP) que sean inclusivos y se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad. Esto incluye la creación de opciones de capacitación flexibles y la integración de tecnologías de asistencia cuando sea necesario.
- **Mejorar la accesibilidad:** garantizar que las instalaciones de FP sean físicamente accesibles y que todos los materiales del programa estén disponibles en formatos que se adapten a diversas discapacidades. Esto puede implicar proporcionar plataformas de aprendizaje en línea accesibles y adaptar los entornos de entrenamiento físico.
- **Alinearse con las necesidades de los empleadores:** colaborar periódicamente con los empleadores para garantizar que los programas de FP se alineen con las demandas actuales del mercado laboral. Actualizar los planes de estudio y los métodos de formación para reflejar las habilidades requeridas por los empleadores y mejorar la empleabilidad de los graduados con discapacidad.

## 3. Empleadores (Prácticas Inclusivas, Campañas de Concienciación):

- **Adoptar prácticas inclusivas:** implementar prácticas de contratación inclusivas y adaptaciones en el lugar de trabajo para apoyar a los empleados con discapacidades. Esto incluye desarrollar políticas claras sobre diversidad e inclusión, así como brindar capacitación al personal sobre concienciación y adaptaciones sobre discapacidad.
- **Lanzar campañas de concienciación:** llevar a cabo campañas de concienciación para educar a los empleados y a la comunidad en general sobre el valor de contratar personas con discapacidad. Resaltar historias de éxito y crear una cultura de inclusión dentro de la organización.
- **Fomentar un entorno de apoyo:** crear un entorno de trabajo de apoyo estableciendo grupos de recursos para empleados, brindando oportunidades de tutoría y garantizando que las necesidades relacionadas con la discapacidad se satisfagan de manera efectiva y respetuosa.



#### 4. Proveedores de servicios (adaptación del apoyo):

- **Servicios de apoyo personalizados:** Adapte los servicios de búsqueda de empleo y apoyo profesional para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Esto podría implicar ofrecer asesoramiento profesional personalizado, servicios de búsqueda de empleo y desarrollo de habilidades específicas.
- **Mejorar la coordinación:** mejorar la coordinación entre diferentes servicios de apoyo para brindar una experiencia perfecta a quienes buscan empleo con discapacidades. Garantizar que los proveedores de servicios trabajen juntos para ofrecer un apoyo integral que aborde todos los aspectos de la búsqueda de empleo y el proceso de empleo.
- **Incrementar la calidad del servicio:** invertir en capacitación y desarrollo del personal para mejorar la calidad de los servicios de soporte. Asegúrese de que los proveedores de servicios tengan conocimientos sobre cuestiones de discapacidad y estén equipados para ofrecer asistencia eficaz.

#### 5. Organizaciones de defensa de la discapacidad:

- **Abogar por el cambio de políticas:** trabajar con los responsables políticos para abogar por el desarrollo y la implementación de políticas de empleo para personas con discapacidad más efectivas. Utilizar datos y evidencia de los esfuerzos de promoción para influir en los cambios legislativos y mejorar el marco legal general.
- **Crear conciencia:** liderar iniciativas para crear conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad y las cuestiones laborales. Desarrollar campañas, talleres y materiales educativos para informar al público, a los empleadores y a los desarrolladores de políticas sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad.
- **Personas de apoyo:** brindar recursos y apoyo a personas con discapacidad para ayudarlas a navegar en el mercado laboral y acceder a los servicios disponibles. Ofrecer orientación sobre derechos, estrategias de búsqueda de empleo y adaptaciones en el lugar de trabajo para empoderar a las personas en su trayectoria laboral.

## 8. Conclusión

### 1. Volver a enfatizar la importancia de la inclusión de la discapacidad en el mercado laboral

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral no es simplemente una cuestión de justicia social sino también un factor crítico para impulsar el crecimiento económico y la innovación. Adoptar una fuerza laboral diversa, incluidas personas con discapacidad, enriquece a las organizaciones



Co-funded by  
the European Union

con una variedad de perspectivas, habilidades y talentos. Esta inclusión promueve la igualdad de oportunidades, fomenta una cultura de respeto y contribuye a la productividad general y al éxito de las empresas. A medida que cambia la demografía de la fuerza laboral y aumenta la demanda de habilidades diversas, la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral se vuelve cada vez más esencial. Es imperativo que todas las partes interesadas, incluidos los responsables políticos, los empleadores, los proveedores de FP y las organizaciones de servicios de apoyo, secunden e implementen activamente estrategias que garanticen el acceso equitativo al empleo para las personas con discapacidad.

## 2. Reconocimiento de las limitaciones del estudio

Si bien este estudio proporciona información valiosa sobre el estado actual de la inclusión de la discapacidad en el mercado laboral, es importante reconocer sus limitaciones. Es posible que el alcance de la investigación no abarque todas las regiones o sectores, y los hallazgos se basan en un tamaño de muestra limitado. Además, el estudio puede haber estado influenciado por los sesgos de los participantes y la disponibilidad de datos. Es posible que algunas áreas de inclusión de la discapacidad y empleo no estén plenamente representadas, y la naturaleza cambiante de las políticas y prácticas significa que los hallazgos podrían cambiar con el tiempo. Estas limitaciones deben considerarse al interpretar los resultados y formular recomendaciones.

## 3. Sugerencias para futuras vías de investigación

Las investigaciones futuras podrían ampliar los hallazgos de este estudio explorando varias áreas:

- **Estudios longitudinales:** realizar estudios longitudinales para rastrear el impacto a largo plazo de las políticas y prácticas de inclusión de la discapacidad en los resultados laborales. Esto proporcionaría una comprensión más completa de cómo los cambios a lo largo del tiempo afectan a las personas con discapacidad.
- **Investigación de sectores específicos:** investigar la inclusión de la discapacidad dentro de industrias o sectores específicos para identificar desafíos y oportunidades únicos. La investigación personalizada podría ayudar a desarrollar estrategias específicas para diferentes campos.
- **Diferencias regionales y culturales:** examinar la eficacia de las prácticas de inclusión de la discapacidad en diversas regiones y contextos culturales. Comprender cómo los factores locales influyen en el empleo para personas con discapacidad puede ayudar a diseñar políticas más eficaces.
- **Impacto de las tecnologías emergentes:** explorar cómo las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y la automatización, afectan las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Evaluar los posibles beneficios y problemas de estas tecnologías puede informar estrategias futuras.
- **Perspectivas de empleados y empleadores:** realizar entrevistas y encuestas en profundidad tanto con empleados con discapacidad como con empleadores para obtener una comprensión más profunda de sus experiencias, necesidades y percepciones. Este enfoque puede proporcionar información más matizada sobre las barreras y los facilitadores de la inclusión de la discapacidad.



# Evaluación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España

UNA PERSPECTIVA DE SKILLS FOR ALL

FUNDACIÓN DOCETE OMNES



Co-funded by  
the European Union

# Evaluación de la inclusión en el mercado laboral de personas con discapacidad en España

## 1. Resumen ejecutivo

2

*Skills for All* es mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la Educación y Formación Profesional (EFP). Este informe presenta los resultados de un exhaustivo estudio realizado en España, que se complementa con otro de similares características realizado en Italia, que combina investigación documental, entrevistas a personas con discapacidad, grupos focales con expertos y encuestas a representantes sindicales y organizaciones de personas con discapacidad.

### Principales hallazgos:

- **Marco legal sólido, pero con retos en su implementación:** España cuenta con leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad, pero a pesar de avances significativos, existen impedimentos en su aplicación efectiva, como la falta de incentivos fiscales actualizados para las empresas que contratan personas con discapacidad.
- **Formación Profesional con potencial, pero a mejorar:** la FP es clave para la inclusión laboral, pero se requiere mayor adaptación curricular, más apoyo en la transición al empleo, más recursos humanos y más formación especializada del profesorado.
- **Barreras en el entorno laboral:** la falta de concienciación, los prejuicios y las dificultades para adaptar los puestos de trabajo se consideran obstáculos importantes para la contratación de personas con discapacidad.
- **Empresas inclusivas como ejemplo:** hay empresas en España que han implementado con éxito políticas y prácticas inclusivas, demostrando que la inclusión es posible, justa y beneficiosa.
- **Necesidad de coordinación y recursos:** se requiere mayor coordinación entre los actores involucrados y mayor inversión en recursos para asegurar una inclusión efectiva.

### Recomendaciones clave:

- **Fortalecer la legislación y las políticas:** revisar los incentivos fiscales, establecer sanciones más efectivas y promover la contratación pública inclusiva.
- **Mejorar la Formación Profesional:** implementar planes individualizados de adaptación curricular, formar docentes en discapacidad e inclusión, fortalecer la formación dual y establecer programas de transición al empleo.
- **Sensibilizar y formar:** realizar campañas de sensibilización y ofrecer formación específica a los empresarios sobre discapacidad e inclusión.
- **Mejorar los servicios de coordinación y apoyo:** establecer mecanismos de coordinación más efectivos, contar con profesionales especializados y monitorizar continuamente los programas y servicios.
- **Fomentar la economía social:** promover la creación y consolidación de empresas sociales, incentivar la contratación de personas con discapacidad en este tipo de empresas e incentivar a este colectivo a emprender en este ámbito.



Co-funded by  
the European Union

- **Crear un observatorio y guías de buenas prácticas:** establecer un observatorio nacional para monitorizar la inclusión y desarrollar guías de buenas prácticas para centros educativos y empresas.

Con este informe, hacemos un llamamiento a todos los actores implicados a trabajar juntos por un mercado laboral más inclusivo en España (y Europa), donde las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de formación y empleo que sus compatriotas.

## 2. Introducción

### 2.1 Proyecto Skills for All

Skills for All es un proyecto cofinanciado por la Unión Europea, una iniciativa de investigación colaborativa entre Training Academy (Italia) y la Fundación Docete Omnes (España). Nuestro principal objetivo es mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la Formación Profesional (FP). En el marco de este proyecto, se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo en España e Italia para analizar la situación actual de la inclusión de personas con discapacidad en la FP, la transición al mercado laboral y al empleo, identificar los retos y obstáculos existentes y proponer recomendaciones para mejorar su participación y facilitar su acceso al mercado laboral.

Para este estudio se ha utilizado una metodología cualitativa que combina investigación documental, entrevistas a personas con discapacidad que han obtenido un título de formación profesional, un grupo de discusión con expertos en Formación Profesional y discapacidad, y encuestas a sindicatos y representantes de organizaciones de personas con discapacidad (en particular aquellos especializados en empleo con apoyo y orientación profesional). En España se realizaron 7 entrevistas, un grupo de discusión con 4 expertos y se recogieron 15 respuestas a la encuesta.

### 2.2 Objeto del informe

Este informe se centra en el análisis de la situación en España, con dos vertientes:

1. **Evaluar la situación actual:** Examinar el marco legal y político actual, los programas de FP, las prácticas de los empleadores y los servicios de apoyo con respecto a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.
2. **Identificar áreas de mejora:** A partir de los resultados del estudio, proponer recomendaciones concretas y viables para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la formación profesional y el empleo, contribuyendo así a un mercado laboral más equitativo y diverso.

### 2.3 Relevancia

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un derecho humano fundamental y un imperativo social y económico. La falta de oportunidades laborales para este grupo no sólo perpetúa la desigualdad y la exclusión social sino que también priva a la sociedad y a las empresas de un valioso capital humano.



En España, a pesar de los avances legislativos en materia de derechos de las personas con discapacidad, persisten importantes barreras que limitan su plena participación en el mercado laboral. En este informe intentaremos poner de relieve estas barreras y proponer soluciones que permitan aprovechar el potencial de las personas con discapacidad y promover su contribución a la constitución de un mercado laboral más justo e inclusivo.

## 2.4 Marco legal y político

España cuenta con un sólido marco legal en materia de derechos de las personas con discapacidad, en línea con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la legislación de la UE. Un pilar fundamental es la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGDPSI), que establece derechos de no discriminación, accesibilidad y medidas de apoyo a la integración laboral.

En España existen otras leyes y políticas importantes como la Ley General de la Seguridad Social, que establece prestaciones y ayudas para personas con discapacidad, y la Ley de Empleo, que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

A nivel europeo, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030 establece un marco de actuación para promover la igualdad de oportunidades y la participación *activa* de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo.

Este marco legal y político proporciona una base sólida para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. Sin embargo, como se verá a lo largo de este informe, aún existen desafíos importantes en la implementación y cumplimiento efectivo de las leyes y políticas antes mencionadas.

## 3. Marco teórico: Resumen de las principales leyes, políticas y convenios internacionales relevantes para la inclusión de personas con discapacidad en la FP

El marco teórico del informe se basa en los derechos humanos y la legislación internacional y nacional que promueve la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo y la educación.

### 3.1 Marco Internacional

- **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD):** Este tratado internacional, ratificado por España en 2008, establece los derechos de las personas con discapacidad y exige a los estados firmantes adoptar medidas para garantizar su plena inclusión en la



Co-funded by  
the European Union

sociedad. El artículo 24 de la CDPD reconoce el derecho a la educación de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de condiciones, lo que significa que los estados deben proporcionar los ajustes razonables necesarios para facilitar su acceso y participación en la educación. En España, respecto a los centros de FP, esto se traduce en la obligación de adaptar sus instalaciones, materiales y metodologías para garantizar que los estudiantes con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones. El artículo 27 reconoce el derecho al trabajo, también en igualdad de condiciones.

### 3.2 Marco europeo

- **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030:** Establece un marco de actuación para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo. Se centra en áreas clave como la educación, el empleo, la accesibilidad y la no discriminación.
- **Pilar Europeo de Derechos Sociales:** Este conjunto de 20 principios clave incluye el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la formación y la educación, independientemente de la discapacidad.
- **Directivas de la UE:** varias directivas de la UE, como la Directiva marco sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíben la discriminación por motivos de discapacidad y exigen a los estados miembros que tomen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

### 3.3 Marco Nacional

- **Constitución Española (1978):** la Constitución Española garantiza la igualdad de todos los españoles y establece en su artículo 49, la obligación del Estado de llevar a cabo políticas de integración social de las personas con discapacidad, que les permitan disfrutar de una vida digna y plena.
- **Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGDPSI, 2013):** se trata de una ley integral que establece los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo (por supuesto) la educación y el trabajo. La LGDPSI desarrolla medidas para garantizar la accesibilidad, la no discriminación y el apoyo necesario para la plena participación en la sociedad. En el caso particular de la Formación Profesional, esta ley establece la obligación de los centros de formación profesional de contar con un plan de atención a la diversidad que incluya pautas de apoyo y ajustes razonables para los estudiantes con discapacidad. Estos planes deben ser individualizados y adaptados a las necesidades específicas de cada estudiante.
- **Real Decreto 1/2013:** por el que se desarrolla el derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad, estableciendo los principios, criterios y procedimientos para garantizar su acceso, participación y aprendizaje en igualdad de condiciones. El decreto establece los principios del diseño universal del aprendizaje (DUA), que deben aplicarse en la FP para garantizar que los materiales y entornos de aprendizaje sean accesibles para todos los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidad.
- **Otras leyes y regulaciones:** Existen otras leyes y regulaciones específicas que regulan aspectos como las cuotas de empleo para personas con discapacidad, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y programas específicos de capacitación y empleo.



Este marco legal establece el derecho de las personas con discapacidad a acceder y participar en la Formación Profesional en igualdad de condiciones. Sin embargo, en los siguientes apartados analizaremos los obstáculos que impiden el desarrollo efectivo de estas leyes y políticas, lo que va acompañado de la necesidad de una atención continua y un esfuerzo conjunto de todos los actores implicados, que garantice la plena inclusión en la FP.

## 4. Metodología

### 4.1 Diseño de investigación

Este informe se basa en un estudio de campo cualitativo que combina diferentes métodos de recogida de datos para obtener una visión completa y multidimensional de la situación de la inclusión de las personas con discapacidad en la Formación Profesional y el empleo en España. El estudio se basa en cuatro fuentes principales:

1. **Desk Research:** Se ha realizado una revisión exhaustiva de la legislación, políticas y programas existentes en España relacionados con la inclusión de personas con discapacidad en la formación profesional y el empleo. Esta revisión se ha basado en la guía "Skills for All - Consultar la Estrategia/Política Nacional sobre Discapacidad" preparada para este proyecto.
2. **Entrevistas:** Se han realizado entrevistas semiestructuradas a personas con discapacidad que han obtenido un título de formación profesional. Las preguntas se han centrado en sus experiencias y perspectivas sobre la FP, la transición al empleo y las barreras que tuvieron que afrontar. La guía utilizada para las entrevistas se titula "Preguntas Orientativas para las Entrevistas".
3. **Grupo de discusión (Focus Group):** Se ha organizado un grupo de discusión con expertos en formación profesional y discapacidad en España. El objetivo fue obtener una visión más amplia y profunda de los retos y oportunidades en este ámbito. La actividad se configuró siguiendo una guía titulada "Focus Group con expertos en formación FP de personas con discapacidad y búsqueda de empleo".
4. **Encuesta:** Se ha realizado una encuesta entre representantes sindicales y organizaciones de personas con discapacidad en España. Con la encuesta se buscó comprender sus perspectivas sobre la efectividad de las políticas actuales, los obstáculos y/o desafíos que afrontan las personas con discapacidad en el empleo, así como las posibles soluciones. La guía utilizada para la encuesta se titula "Diálogo social: preguntas orientativas para sindicatos/representantes sindicales".

### 4.2 Participantes

- **Entrevistas:** 7 personas con discapacidad que han obtenido un título de formación profesional en España.
- **Grupo de discusión:** 4 expertos en formación profesional y discapacidad:
  - 2 personas del equipo del proyecto en España.
  - 1 Profesor de Formación Profesional (y psicólogo) del Centro de FP *La Blanca Paloma*.
  - 1 Terapeuta Ocupacional y 1 Psicólogo del Centro Ocupacional *Padre Villoslada* para personas con diversidad funcional.



- 1 Técnico de Empleo de FEGRAFI COCEMCE (Federación Granada de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).
- **Encuesta:** 15 representantes sindicales y organizaciones de personas con discapacidad en España.

## 4.3 Análisis de datos

7

Los datos cualitativos recogidos a través de las entrevistas y el grupo focal han sido analizados mediante un proceso de codificación y categorización temática. Se han identificado los temas clave que surgieron en cada fuente de datos y se han establecido conexiones entre ellos.

Los datos cuantitativos de la encuesta han sido analizados mediante estadística descriptiva, calculando frecuencias y porcentajes para cada respuesta (ver documentos adjuntos).

## 4.4 Limitaciones

Este estudio tiene algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el número de participantes en las entrevistas y en el grupo focal es limitado, por lo que los resultados no pueden generalizarse a toda la población de personas con discapacidad en España. En segundo lugar, la encuesta se realizó a un número reducido de representantes y organizaciones sindicales, lo que puede limitar la representatividad de sus opiniones.

A pesar de estas limitaciones, este estudio proporciona información valiosa sobre la situación actual de la inclusión de personas con discapacidad en la FP y el empleo en España y sienta las bases para futuras investigaciones y acciones en este ámbito.

## 5. Resultados del estudio

### Percepciones sobre la eficacia de las políticas y la legislación

El estudio revela una visión matizada de la eficacia de las políticas y legislaciones en España para la inclusión de personas con discapacidad en la Formación Profesional (FP) y el empleo.

- **Avance legislativo:** se reconoce que la reciente modificación de la Ley de FP ha introducido mejoras al permitir que los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) trabajen a su propio ritmo y reciban planes de refuerzo individualizados. Sin embargo, los sindicatos señalan que la ley no se ha actualizado en términos de incentivos a las empresas y que deberían ofrecerse mejores ayudas con un compromiso de duración y preparación : *"En el caso de que los políticos muestren un interés real en el tema, yo recomendaría decirles que actualizarán las leyes, ofreciendo mejores ayudas a la empresa con un compromiso de duración y preparación"* (Encuesta a sindicatos).
- **Formación dual:** se destaca el papel crucial de la formación dual en la preparación para el mundo laboral y se valora positivamente que todos los centros educativos la ofrezcan a partir del próximo año.



Co-funded by  
the European Union

- **Desconocimiento y estereotipos:** a pesar de los avances legislativos, persisten el desconocimiento y los estereotipos respecto a la discapacidad, tanto en el ámbito educativo como laboral. Esto es evidente en casos reales, relatados por expertos, como el intento de impedir la matrícula de un estudiante con discapacidad bajo el supuesto de que no podría alcanzar las habilidades requeridas.
- **Barreras para acceder a empleos de calidad:** los resultados de la encuesta indican que la falta de sensibilización y concienciación en las empresas, así como la necesidad de adaptaciones en los puestos de trabajo, son barreras importantes para el acceso a empleos de calidad para personas con discapacidad. A esto se suma la percepción de que las personas con discapacidad tienden a ser contratadas para trabajos "poco cualificados", como limpieza o control de acceso, en lugar de puestos que requieren mayor cualificación: *"...Hay muchas opciones de contratación en sectores en los que en los que la mano de obra es 'poco cualificada' como limpieza, controladores de acceso... Los perfiles cualificados tienen más dificultades para acceder al mercado laboral (al menos en el entorno en el que opero)"* (Encuesta a sindicatos).

### Experiencias en Formación Profesional

- **Adaptación curricular:** tanto el grupo focal como las entrevistas destacan la importancia de adaptar los programas de FP a las necesidades individuales de los estudiantes con discapacidad. Sin embargo, cabe señalar que esto no siempre se hace de forma eficaz. Los sindicatos también señalan que la formación profesional no adapta la formación a las personas con discapacidad, y que sólo son eficaces los programas de transición a la vida adulta y laboral : *"La formación profesional no adapta la formación a las personas con discapacidad, por lo que sólo los programas de transición a la vida adulta y laboral son efectivas, pero esto sólo abre las puertas al centro especial de empleo que pertenece a la misma asociación donde se realizó el programa de formación"* (Encuesta a sindicatos).
- **Apoyo en la transición al empleo:** todos los participantes coinciden en que es fundamental proporcionar un apoyo adecuado a los titulados de FP con discapacidad en su transición al empleo. Esto incluye orientación profesional, apoyo en la búsqueda de empleo y seguimiento en el puesto de trabajo. *"Sí, muy útil. Entre ellos, usé Andalucía Orienta"* (Entrevistas).
- **Barreras de acceso y participación:** Las entrevistas revelan que algunos estudiantes con discapacidad han encontrado dificultades a la hora de acceder o participar en programas de FP debido a barreras físicas, falta de adaptaciones curriculares o falta de apoyo. *"Sí, bastante. No me enteraba de lo que estaba escrito en la pizarra. Tanto en teoría como en práctica no estaba a la altura de mis compañeros. Ángel (el profesor) me dijo: tú tranquilo, tú ve a tu propio ritmo, sino puedes seguir el ritmo de tus compañeros"* (Entrevistas).
- **Temporalidad de los programas de apoyo:** Tanto el grupo focal como las entrevistas señalan el problema de la temporalidad de muchos programas de apoyo, lo que deja a los usuarios desasistidos cuando termina el subsidio. *"Pero también está el handicap de la temporalidad. La rotación de los trabajadores... Desapareces y viene otro orientador. Se pierde ese vínculo, con la información. Eso también pasa"* (Grupo de discusión).



## Percepciones y prácticas de los empleadores

- **Conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad:** la encuesta muestra que la mayoría de los empleadores y consultores tienen un conocimiento medio o alto de los derechos de las personas con discapacidad, aunque algunos tienen conocimientos más rudimentarios.
- **Barreras a la contratación:** tanto la encuesta como el grupo focal destacan la falta de conciencia y los prejuicios como barreras importantes para contratar personas con discapacidad. También se mencionan preocupaciones sobre los costos de las adaptaciones, la falta de experiencia en la gestión de empleados con discapacidad y la percepción de una menor productividad.
- **Estrategias para promover la inclusión:** las subvenciones a la contratación, el programa de empleo con apoyo, las campañas de sensibilización y la formación en las empresas se mencionan como estrategias efectivas. El grupo de discusión también destaca la importancia del papel del preparador laboral y el apoyo de especialistas para las adaptaciones. *“La figura del preparador laboral, y su apoyo a las personas con discapacidad”* (Encuesta a sindicatos).

En resumen, los resultados del estudio de campo muestran un panorama complejo de la situación en España. Se reconocen los avances logrados, pero también se identifican importantes carencias que es necesario abordar para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad en la formación profesional y, especialmente, en su transición al mercado laboral.

## 6. Situación actual en España

### 6.1 Políticas y legislación

España, como se vio antes, cuenta con un marco legal sólido y robusto en materia de derechos de las personas con discapacidad, en línea con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la legislación de la UE. La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGDPSI) es un pilar fundamental, estableciendo derechos de no discriminación, accesibilidad y medidas de apoyo a la integración laboral.

Sin embargo, a pesar de estos avances, existen ciertas limitaciones, como el que la encuesta a representantes sindicales revela que, si bien la mayoría tiene un conocimiento medio o alto de los derechos de las personas con discapacidad, algunos tienen poco o insuficiente. Además, se percibe una falta de actualización en materia de incentivos para las empresas que contratan personas con discapacidad, lo que sugiere la necesidad de revisar y mejorar las políticas existentes.

### 6.2 Formación Profesional

La formación profesional (FP) desempeña un papel crucial en la preparación de las personas con discapacidad para el mercado laboral. En España existen diversas modalidades de formación profesional, incluyendo programas públicos y especializados, así como programas de formación dual que combinan la formación presencial con la práctica en la empresa.



Co-funded by  
the European Union

Sin embargo, los resultados del estudio muestran que la formación profesional en España aún tiene problemas pendientes en materia de inclusión de personas con discapacidad. Tanto las entrevistas como el grupo focal resaltan la necesidad de una mayor adaptación curricular y un apoyo más efectivo en la transición al empleo. Además, la encuesta a los sindicatos pone de manifiesto una percepción dispar sobre la eficacia de los Programas de Formación Profesional, señalando la necesidad de mejorar la formación del profesorado y la adaptación de los programas a las diferentes discapacidades.

## 6.3 Percepciones y prácticas de los empleadores

Las actitudes y prácticas de los empleadores son un factor determinante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Aunque la mayoría de las personas encuestadas afirman que los empleadores (y también los sindicatos) tienen un conocimiento medio o alto sobre los derechos de las personas con discapacidad, subsisten barreras importantes para la contratación.

La falta de concienciación y los prejuicios son las barreras más mencionadas, tanto en la encuesta como en el grupo focal. Nuestro estudio también revela que existen preocupaciones en el campo de la colocación sobre los costos de las adaptaciones y la falta de experiencia en la gestión de empleados con discapacidad. Además, las entrevistas revelan que algunas personas con discapacidad han experimentado discriminación en el proceso de búsqueda de empleo, lo que dificulta aún más su acceso al mercado laboral.

A pesar de estos obstáculos, son numerosas las empresas en España que han implementado con éxito políticas y prácticas inclusivas. Estas empresas suelen ir más allá del cumplimiento normativo, fomentando una cultura de inclusión y ofreciendo apoyo individualizado a sus empleados con discapacidad.

## 7. Recomendaciones para mejorar la inclusión

### 1. Fortalecimiento del marco legal y político:

- **Revisión y actualización de la legislación:** Incluir incentivos fiscales más atractivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad, así como sanciones más efectivas para quienes incumplan la normativa.
- **Mayor presupuesto y recursos:** Asignar mayor presupuesto a programas y servicios para apoyar el empleo de personas con discapacidad, asegurando su continuidad y estabilidad a largo plazo. *“Los recursos humanos son fundamentales” (Grupo de discusión).*
- **Promoción de la contratación pública inclusiva:** Establecer criterios de contratación pública que favorezcan a las empresas que demuestren un compromiso real con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- **Mayor flexibilidad en la contratación:** Flexibilizar las modalidades de contratación para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, considerando sus necesidades y capacidades individuales. *“Mayor flexibilidad a la hora de contratar temporalmente” (Encuesta a sindicatos).*

### 2. Mejora de la Formación Profesional:



Co-funded by  
the European Union

- **Adaptación curricular:** Promover la creación de programas de FP adaptados a las necesidades específicas de cada discapacidad, incluyendo materiales accesibles, metodologías flexibles y apoyo individualizado.
  - **Formación del profesorado:** Proporcionar formación continua y especializada al profesorado de FP en materia de discapacidad, inclusión y adaptaciones curriculares. *"Especialización del profesorado"* (Encuesta a sindicatos).
  - **Fortalecimiento de la formación dual:** Ampliar y fortalecer los programas de formación dual, garantizando la accesibilidad y el apoyo necesario al alumnado con discapacidad en las empresas.
  - **Transición al empleo:** Establecer programas individualizados de apoyo y acompañamiento en la transición de la Formación Profesional al empleo, incluyendo orientación laboral, prácticas en empresas inclusivas y seguimiento en el puesto de trabajo.
3. **Sensibilización y cambio de actitud:**
- **Campañas de sensibilización:** Dirigidas tanto a empresarios como a la sociedad en general, para desmontar estereotipos y prejuicios sobre la discapacidad y promover una cultura de inclusión.
  - **Formación en inclusión:** Ofrecer formación específica a los empresarios sobre los beneficios de la diversidad, la gestión de equipos inclusivos y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
  - **Visibilidad de buenas prácticas:** Difundir ejemplos exitosos de empresas que hayan implementado políticas y prácticas inclusivas, destacando los beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas.
4. **Fortalecimiento de los servicios de apoyo:**
- **Mayor coordinación:** Establecer mecanismos de coordinación más eficaces entre servicios de orientación, centros educativos y empresas para garantizar una atención integral y un apoyo continuo a las personas con discapacidad en su formación y carrera laboral. *"Incorporar el empleo de este colectivo en las mesas de diálogo social. Tener a las asociaciones en estas mesas"* (Encuesta a sindicatos).
  - **Recursos especializados:** Disponer de profesionales especializados en discapacidad en los servicios de orientación y empleo, así como en las empresas, para prestar un apoyo adecuado y personalizado.
  - **Monitorización y evaluación:** Realizar una monitorización y evaluación continuos de los programas y servicios de apoyo, para identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones en función de las necesidades cambiantes.
5. **Promoción de la economía social:**
- **Apoyo a la creación y consolidación de empresas sociales:** Facilitar el acceso a financiación, formación y asesoramiento a emprendedores con discapacidad que deseen crear empresas sociales. *"Creemos que la economía social puede ser un verdadero pilar... de integración e inclusión"* (Grupo de discusión).
  - **Promoción de la contratación en empresas sociales:** Fomentar la contratación de personas con discapacidad en empresas de economía social, que suelen ofrecer un entorno laboral más inclusivo y adaptado.



- **Difusión y sensibilización:** Dar a conocer las ventajas y beneficios de la economía social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto a los empresarios como a la sociedad en general.

Con estas recomendaciones, basadas en los resultados de nuestro estudio, pretendemos abordar los problemas y retos identificados, así como promover un cambio real en la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral español. Somos conscientes de que la implementación de estas medidas requeriría de un compromiso firme y coordinado de todos los actores involucrados: gobierno, empresas, sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad.

12

## 8. Conclusiones

Esperamos que este estudio, reconociendo sus límites, haya aportado una visión detallada de la situación actual de la inclusión de las personas con discapacidad en la Formación Profesional y el empleo en España. A través de investigaciones documentales, entrevistas, grupos focales y encuestas a representantes y asociaciones sindicales, hemos identificado tanto avances como problemas persistentes y oportunidades de mejora en diferentes niveles.

### Avances:

- **Marco legal sólido:** España cuenta con un marco legal sólido que protege los derechos de las personas con discapacidad y promueve su inclusión laboral.
- **Ampliación de la formación dual:** La ampliación de la formación dual ofrece oportunidades para que los estudiantes con discapacidad adquieran experiencia práctica y mejoren su empleabilidad.
- **Empresas comprometidas con la inclusión:** Hay empresas en España que han implementado con éxito políticas y prácticas inclusivas, demostrando que la inclusión es posible y beneficiosa.
- **Programas de apoyo:** Diversos programas y servicios ofrecen apoyo a personas con discapacidad en su carrera educativa y laboral, aunque su alcance y efectividad son variables.

### Retos:

- **Barreras de acceso a FP:** Persisten barreras de acceso a FP para personas con discapacidad, como la falta de adaptación curricular, recursos y apoyo especializado.
- **Transición al empleo:** La transición de la FP al empleo sigue siendo un desafío, debido a la falta de coordinación entre los actores involucrados y la naturaleza temporal de muchos programas de apoyo.
- **Prejuicios y estereotipos:** Los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad siguen siendo una barrera importante para la contratación y la inclusión laboral.
- **Falta de concienciación:** Tanto los empleadores como la sociedad en general necesitan una mayor concienciación sobre los derechos, capacidades y potencial de las personas con discapacidad.



Co-funded by  
the European Union

### Importancia de la inclusión:

La inclusión de personas con discapacidad en la FP y el empleo no es sólo una cuestión de derechos humanos sino también una oportunidad para enriquecer la sociedad y la economía. Las personas con discapacidad aportan una diversidad de perspectivas, experiencias y talentos que pueden impulsar la innovación y el crecimiento.

Para lograr la inclusión plena es necesario un esfuerzo conjunto de todos los actores involucrados. El gobierno debe fortalecer las políticas y la inversión en recursos, las empresas deben adoptar prácticas inclusivas, los sindicatos deben promover la igualdad de oportunidades y las organizaciones de personas con discapacidad deben seguir alzando su voz y defendiendo sus derechos.

Esperamos que este informe represente un paso importante en este camino hacia la inclusión. Poniendo de relieve las dificultades y proponiendo recomendaciones concretas, esperamos contribuir a un futuro en el que todas las personas, independientemente de su discapacidad, tengan las mismas oportunidades de formarse, trabajar y desarrollarse plenamente.



**Co-funded by  
the European Union**

# Consulta con Servicios de Empleo

## Informe de investigación documental

### Italia - Academia de formación SRL



Co-funded by  
the European Union

## 1. Introducción

### 1.1 Propósito del Informe

El propósito de este informe es explorar y analizar las políticas y la legislación promulgada por instituciones y organizaciones nacionales e internacionales en relación con las personas con discapacidad. Su objetivo es proporcionar un examen exhaustivo de las tasas de empleo de las personas con discapacidad, desglosadas por edad, género y tipo de discapacidad. Además, el informe profundizará en la dinámica entre empleadores y empleados con discapacidades, destacará programas innovadores creados para personas con discapacidad y mostrará historias de éxito de estos programas. El objetivo final es presentar una descripción detallada de cómo estas políticas y prácticas impactan el empleo y el bienestar general de las personas con discapacidad.

2

### 1.2 Alcance y objetivos

Este informe se centra en los derechos y la integración de las personas con discapacidad, particularmente en el contexto del mercado laboral. Los objetivos clave incluyen:

- Examen de la legislación nacional e internacional: un análisis comparativo de regulaciones y leyes de organismos nacionales (Italia) e internacionales (Naciones Unidas, Unión Europea, Comisión Europea).
- Análisis de estadísticas de empleo: evaluación de las tasas de empleo de personas con discapacidad, desglosadas por edad, género y tipo de discapacidad.
- Comprensión de la dinámica empleador-empleado: investigación de las relaciones y dinámicas entre empleadores y empleados con discapacidades.
- Presentación de programas innovadores: Destacar iniciativas y programas exitosos destinados a mejorar las perspectivas de empleo para personas con discapacidad.
- Presentación de historias de éxito: compartir ejemplos de la vida real e historias de éxito de varios programas para ilustrar prácticas efectivas.

### 1.3 Metodología

El informe emplea un enfoque multidisciplinario, utilizando una variedad de fuentes de datos que incluyen cifras estadísticas, artículos y legislación. La metodología implica:

- **Revisión de la literatura:** revisión exhaustiva de la literatura existente, incluidos artículos académicos, documentos de políticas e informes de organizaciones internacionales como la OIT.
- **Análisis estadístico:** examen detallado de las estadísticas de empleo de personas con discapacidad, con datos desglosados por edad, género y tipo de discapacidad.
- **Análisis comparativo:** comparación de la legislación nacional (centrándose en Italia) con estándares y políticas internacionales, en particular la CDPD y la legislación pertinente de la UE.
- **Estudios de casos:** análisis de estudios de casos e historias de éxito para ilustrar prácticas efectivas y programas innovadores.
- **Entrevistas con las partes interesadas:** realizar entrevistas con partes interesadas clave, incluidos formuladores de políticas, empleadores y representantes de grupos de defensa de la discapacidad para obtener diversas perspectivas.



Co-funded by  
the European Union

Al combinar estos métodos, el informe tiene como objetivo proporcionar una comprensión profunda y matizada del estado actual de los derechos de las personas con discapacidad y el empleo, identificar brechas y desafíos, y ofrecer recomendaciones para mejoras futuras.

## 2. Políticas y legislación

### 2.1 Leyes nacionales sobre derechos de las personas con discapacidad

**Descripción general de las principales leyes nacionales sobre derechos de las personas con discapacidad:**

Italia ha promulgado varias leyes importantes a lo largo de los años para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad:

1. **Ley No. 118 de 1971:** Estableció servicios de educación especial para personas discapacitadas.
2. **Ley No. 381 de 1981:** Promovió la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad brindándoles igualdad de oportunidades en educación, empleo y participación social.
3. **Ley N° 104 de 1992:** Enfocada a la educación de los niños discapacitados, asegurando su integración en las escuelas ordinarias.
4. **Ley N° 68 de 1999:** Proporcionó incentivos a los empleadores para promover el empleo de personas discapacitadas.
5. **Ley No. 13 de 1989:** Estableció normas de accesibilidad a espacios públicos y privados para personas con discapacidad.
6. **Ley N° 328 de 2000:** Reguló la prestación y gestión de servicios sociales, incluidos los destinados a personas con discapacidad.
7. **Ley N° 112 de 2016:** Tiene como objetivo fortalecer los derechos de las personas con discapacidad y promover su inclusión social.

### 2.2 Políticas de Promoción del Empleo

Políticas específicas destinadas a promover el empleo

- **Ley N° 68 de 1999:** Legislación clave que promueve el empleo de personas discapacitadas a través de un sistema de cuotas.
- **Sistemas de cuotas:** Los empleadores con 15 o más empleados deben contratar un cierto porcentaje de personas discapacitadas (por ejemplo, al menos una persona discapacitada para empleadores con 15 a 35 empleados).
- **Incentivos financieros y exenciones fiscales:** proporcionados a los empleadores que contratan personas con.

Para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar empleo, las agencias de empleo públicas y privadas cooperan y organizan programas de rehabilitación y formación profesional. Las cooperativas sociales apoyan la integración de las personas con discapacidad en la sociedad proporcionándoles entornos laborales adecuados. Además, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ejecuta varios programas a nivel nacional y

local para aumentar el empleo de personas con discapacidad y organiza ferias de empleo y eventos profesionales para personas con discapacidad.

Estas políticas tienen como objetivo aumentar la participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral y alentar a los empleadores a emplear personas con discapacidad. Apoyan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida económica y social permitiéndoles encontrar trabajos que se ajusten a sus habilidades y capacidades.

### 2.3 Alineación con Estándares Internacionales

Los puntos en común entre las regulaciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad en Italia y las regulaciones legales de la CDPD de la ONU y la legislación de la UE se muestran en la Tabla 1 a continuación.

Tabla 1

CDPD	LEGISLACIÓN DE LA UE	LEGISLACIÓN ITALIANA
<b>1- No Discriminación e Igualdad</b>  Artículo 5 (Igualdad y no discriminación)	<b>1- No Discriminación e Igualdad</b>  Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE)	<b>1- No Discriminación e Igualdad</b>  Ley 104/1992
<b>2- Accesibilidad</b>  Artículo 9 (Accesibilidad)	<b>2- Accesibilidad</b>  Ley Europea de Accesibilidad  Directiva (UE) 2019/882	<b>2- Accesibilidad</b>  Lege 13/1989  Decreto del Presidente de la República 503/1996
<b>3- Derecho a la Educación</b>  Artículo 24 (Educación)	<b>3- Derecho a la Educación</b>  Directiva de accesibilidad web  (Directiva (UE) 2016/2102)	<b>3- Derecho a la Educación</b>  Ley 104/1992  Decreto-Ley 66/2017

<b>4- Empleo y Participación Económica</b>  Artículo 27 (Trabajo y Empleo)	<b>4- Empleo y Participación Económica</b>  Directiva sobre igualdad en el empleo 2000/78/CE)	<b>4- Empleo y Participación Económica</b>  Legge 68/1999
<b>5 - Participación en la vida política y pública</b>  Artículo 29 (Participación en la vida política y pública)	<b>5- Participación en la vida política y pública</b>  Carta de Derechos Fundamentales de la UE  Artículos 21 y 26	<b>5- Participación en la vida política y pública</b>  Lege 17/2003
<b>6- Vida Independiente e Inclusión Social</b>  Artículo 19 (Vivir de forma independiente y estar incluido en la comunidad)	<b>6- Vida Independiente e Inclusión Social</b>  Estrategia de la UE sobre discapacidad 2021-2030	<b>6- Vida Independiente e Inclusión Social</b>  Ley 104/1992

### 3. Estadística del mercado laboral

#### 3.1 Tasas de Empleo

#### Comparación de tasas de empleo entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad:

El mercado laboral de Italia ha experimentado fluctuaciones significativas entre 2020 y 2024. En 2020, la pandemia de COVID-19 provocó un aumento espectacular de las tasas de desempleo, que alcanzaron un máximo del 9,2%. Sin embargo, gracias a diversas intervenciones gubernamentales y esfuerzos de recuperación económica, Italia logró reducir la tasa de desempleo al 7,8% a finales de 2023. La tasa de empleo también mejoró, pasando del 57,6% en 2020 al 59,8% en 2023. La Unión Europea en su conjunto tenía una tasa de desempleo promedio del 6,5% a principios de 2024, y países como España y Grecia enfrentaban tasas más altas, mientras que Alemania y los Países Bajos mantenían niveles de desempleo más bajos.

#### Desglose por Género, Edad y Tipo de Discapacidad:

Las estadísticas del mercado laboral de personas con discapacidad, basadas en el conjunto de datos de Eurostat "Empleo por nivel de discapacidad (limitación de actividad) y ocupación", proporcionan un desglose detallado de la distribución de los grupos ocupacionales, los niveles de discapacidad, el género y los rangos de

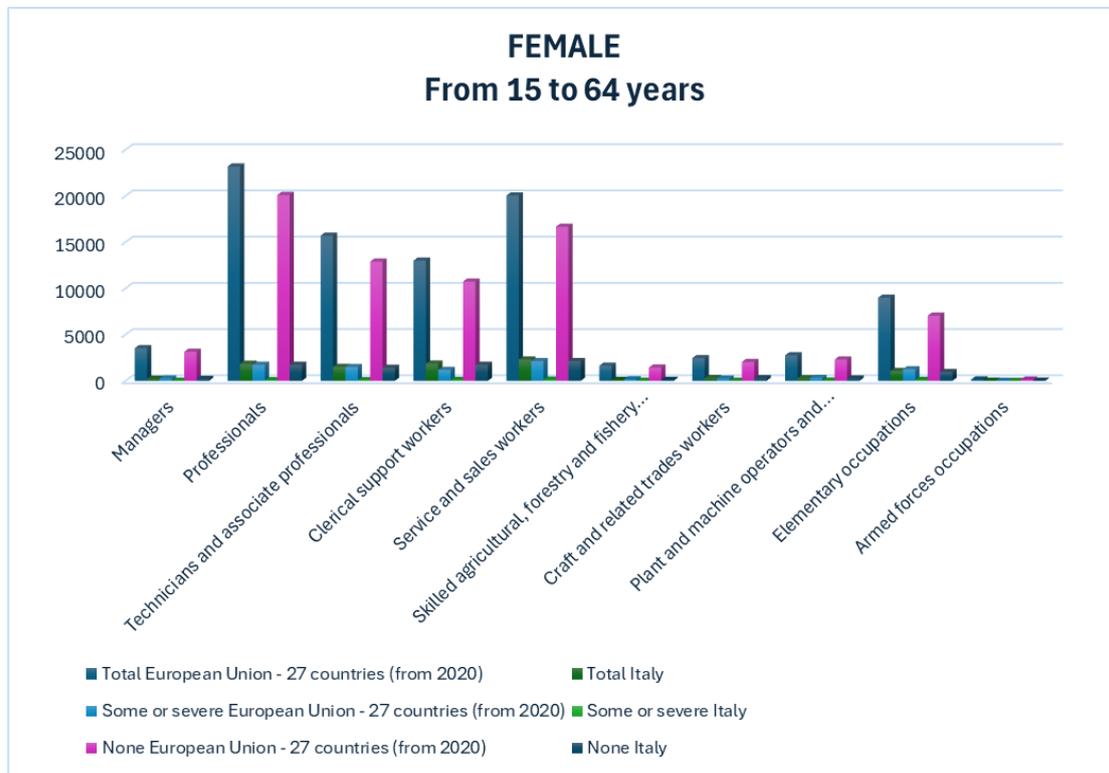


Co-funded by  
the European Union

edad. Este conjunto de datos, que incluye información de 196.908 participantes, destaca varias tendencias clave:

- **Distribuciones de grupos ocupacionales:** Los datos revelan patrones distintos en los tipos de ocupaciones desempeñadas por personas con discapacidad.
- **Niveles de discapacidad:** Las tasas de empleo varían significativamente según la gravedad de la discapacidad, y los niveles más altos de limitación de actividad generalmente se correlacionan con tasas de empleo más bajas.
- **Género:** Existen diferencias notables en los patrones de empleo entre hombres y mujeres con discapacidad.

Tabla 2



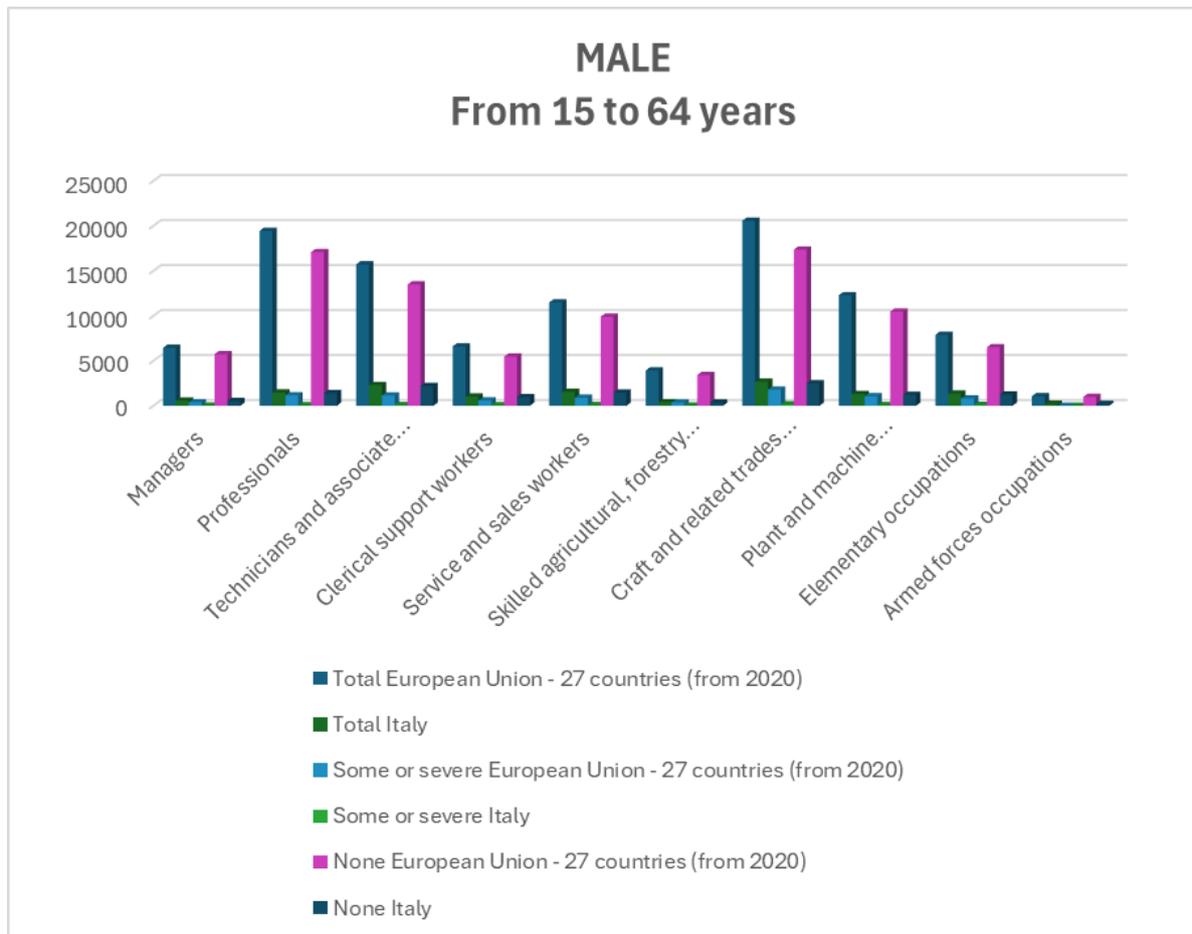
Fuente: BASE DE DATOS EUROSTAT, 2024<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Eurostat. (2024). *Empleo por sexo, edad y situación profesional (1 000)* [Conjunto de datos]. Enlace: [https://doi.org/10.2908/lfsa\\_egaps](https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps).

**Participantes femeninas (Tabla 2):**

**Grupo de edad de 15 a 64 años:** la mayor concentración de empleo entre las mujeres participantes se encuentra en el campo de los profesionales, seguidas por los trabajadores de servicios y ventas. Para las mujeres con discapacidades, las concentraciones más altas se encuentran en trabajadores de servicios y ventas, profesionales y trabajadores de apoyo administrativo. Esta tendencia se observa tanto en Italia como en toda Europa.

**Tabla 3**



Fuente: BASE DE DATOS EUROSTAT, 2024<sup>2</sup>

### Participantes masculinos (Tabla 3):

**Grupo de edad de 15 a 64 años:** entre los hombres encuestados, la mayor concentración se da en los campos de profesionales y trabajos de artesanía y oficios afines. Para los hombres con discapacidad, se encuentran concentraciones significativas en trabajos de artesanía y oficios afines, y en técnicos y profesionales asociados.

## 4. Actitudes y prácticas de los empleadores

### 4.1 Conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y prácticas de contratación inclusivas

#### Grado de conocimiento del empleador:

En Italia, el nivel de conciencia y conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y las prácticas de contratación inclusivas entre los empleadores es relativamente bajo en comparación con otros países de la UE. A pesar de la existencia de legislación como la Ley No. 68/1999, que promueve el empleo de personas con discapacidad a través de cuotas e incentivos, muchos empleadores italianos siguen desinformados sobre sus responsabilidades legales y los beneficios potenciales de la contratación inclusiva. Esta falta de concienciación se debe en parte a la implementación insuficiente de capacitación y recursos sobre los derechos de las personas con discapacidad y prácticas inclusivas<sup>3</sup>.

Un estudio cualitativo centrado en una sola región de Italia destacó esta brecha y reveló que muchas empresas luchan por integrar de manera efectiva a las personas con discapacidad en su fuerza laboral. Los hallazgos del estudio, aunque no son representativos de todo el país, reflejan una tendencia nacional más amplia.

#### Capacitación y recursos:

La disponibilidad de programas y recursos de capacitación que eduquen a los empleadores sobre los derechos de las personas con discapacidad y las prácticas de contratación inclusivas es limitada. Esta insuficiencia contribuye a los desafíos actuales para lograr el pleno cumplimiento de las leyes y promover un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo.

---

<sup>2</sup> Eurostat. (2024). *Empleo por sexo, edad y situación profesional (1 000)* [Conjunto de datos].

Enlace: [https://doi.org/10.2908/lfsa\\_egaps](https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps).

<sup>3</sup> Para consultar el texto completo de Colocación específica para personas con discapacidad en Italia: una perspectiva desde las empresas lombardas de Matteo Moscatelli.

Enlace: <https://publires.unicatt.it/en/publications/targeted-placement-for-people-with-disabilities-in-italy-a-perspe>.



Co-funded by  
the European Union

## 4.2 Conceptos erróneos y sesgos comunes

### Conceptos erróneos comunes:

En toda Europa, incluida Italia, prevalecen conceptos erróneos y prejuicios entre los empleadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad. Estos incluyen:

9

- **Productividad percibida:** muchos empleadores creen erróneamente que las personas con discapacidad son menos productivas que sus contrapartes sin discapacidad.
- **Costo de las adaptaciones:** Existe la idea errónea de que acomodar a los empleados con discapacidades es excesivamente costoso.
- **Preocupaciones por el absentismo:** Los empleadores a menudo asumen que las personas con discapacidad tendrán tasas más altas de absentismo debido a sus condiciones de salud.

Estos sesgos suelen tener su origen en la falta de comprensión y experiencia en prácticas inclusivas. Estas ideas erróneas pueden perpetuar la discriminación y la exclusión en el lugar de trabajo, obstaculizando las perspectivas laborales de las personas con discapacidad.

### Sistemas de soporte existentes:

A pesar de los retos, algunas empresas en Italia y en toda Europa han implementado prácticas innovadoras y de apoyo para fomentar un entorno de trabajo inclusivo para las personas con discapacidad. Estas prácticas incluyen:

- **Entornos de trabajo accesibles:** garantizar que los espacios de trabajo físicos y digitales sean accesibles para todos los empleados.
- **Adaptaciones razonables:** Proporcionar los ajustes y apoyos necesarios, como horarios de trabajo flexibles, equipos modificados y tecnologías de asistencia.
- **Programas de Diversidad e Inclusión:** Promover la conciencia y la comprensión de los problemas de discapacidad entre los empleados y la gerencia a través de capacitación e iniciativas.

### Ejemplos de programas innovadores:

Varias empresas han desarrollado programas ejemplares para apoyar el empleo y la inclusión de personas con discapacidad:

- **Enel (Italia):** El programa "Diversamente Abili" de Enel se centra en crear entornos de trabajo accesibles, ofrecer adaptaciones razonables y crear conciencia sobre la diversidad y la inclusión entre los empleados.
- **Fiat Chrysler Automobiles (FCA) (Italia):** FCA apoya la inclusión de la discapacidad mejorando la accesibilidad en sus instalaciones y procesos de fabricación. La empresa colabora con organizaciones de personas con discapacidad para promover oportunidades de empleo y proporcionar formación y apoyo a los trabajadores discapacitados.



Co-funded by  
the European Union

- **TIM (Telecom Italia Mobile) (Italia):** el programa de inclusión de personas con discapacidad de TIM tiene como objetivo crear una cultura laboral inclusiva. La empresa ofrece adaptaciones de accesibilidad, acuerdos de trabajo flexibles y programas de capacitación para aumentar la conciencia y la comprensión de los problemas de discapacidad entre los empleados y gerentes.
- **Unilever (Países Bajos/Reino Unido):** El Programa de Confianza en la Discapacidad de Unilever promueve la inclusión de la discapacidad en toda su fuerza laboral global. El programa incluye adaptaciones accesibles en el lugar de trabajo, capacitación en concienciación sobre la discapacidad y asociaciones con organizaciones de defensa de la discapacidad para apoyar la contratación y retención de empleados discapacitados.
- **Vodafone (Reino Unido):** el programa Equal Approach de Vodafone se centra en la diversidad y la inclusión. La empresa ofrece recursos de accesibilidad, opciones de trabajo flexibles y capacitación en liderazgo inclusivo para crear un entorno de apoyo para los empleados con discapacidades.

## 5. Conclusión

En este informe de investigación documental, se han llevado a cabo investigaciones y análisis exhaustivos como parte del proyecto Skills for All, comparando los derechos y regulaciones nacionales de las personas con discapacidad en Italia con los de otros países europeos. La investigación destaca el sólido marco legal de Italia, incluida una legislación clave destinada a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Los datos del mercado laboral revelan desafíos continuos para las personas con discapacidad, como tasas de desempleo y subempleo más altas en comparación con sus contrapartes sin discapacidad. El informe también identifica barreras importantes en el lugar de trabajo, incluida la discriminación, la falta de accesibilidad y conceptos erróneos sobre las capacidades de las personas con discapacidad. El conocimiento de los empleadores sobre los derechos de las personas con discapacidad y las prácticas de contratación inclusivas es relativamente bajo en Italia, lo que complica aún más el panorama laboral. A pesar de estos desafíos, varias empresas en Italia y Europa, como Enel, Fiat Chrysler Automobiles, TIM, Unilever y Vodafone, han desarrollado programas e iniciativas exitosas para apoyar a los empleados con discapacidad, demostrando que las prácticas inclusivas pueden ser beneficiosas tanto para los empleados como para los empleadores. . En general, el informe subraya la necesidad de mayores esfuerzos en la educación de los empleadores, una mejor aplicación de las leyes sobre los derechos de las personas con discapacidad y la promoción de mejores prácticas para garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

## 6. Referencias

- Eurostat. (2024). Empleo por sexo, edad y situación profesional (1 000) [Conjunto de datos]. Enlace: [https://doi.org/10.2908/lfsa\\_egaps](https://doi.org/10.2908/lfsa_egaps) .
- Moscatelli, M., Pavesi, N. y Ferrari, C. (sin fecha). Colocación específica para personas con discapacidad en Italia: una perspectiva desde las empresas lombardas. Igualdad, Diversidad e Inclusión. Enlace: <https://publires.unicatt.it/en/publications/targeted-placement-for-people-with-disabilities-in-italy-a-perspe> .
- Ley N° 118 de 1971: "Ley Marco para la Asistencia, Integración Social y Derechos de las Personas con Discapacidad". Boletín Oficial de la República Italiana, 30 de marzo de 1971.
- Ley N° 381 de 1981: "Reglamento de las Cooperativas Sociales". Boletín Oficial de la República Italiana, 27 de diciembre de 1981.



Co-funded by  
the European Union

- Ley N° 104 de 1992: “Ley Marco para la Asistencia, Integración Social y Derechos de las Personas con Discapacidad”. Boletín Oficial de la República Italiana, 5 de febrero de 1992.
- Ley N° 68 de 1999: “Reglamento del Derecho al Trabajo de las Personas Inválidas”. Boletín Oficial de la República Italiana, 23 de marzo de 1999.
- Ley N° 13 de 1989: “Disposiciones para Facilitar la Superación y Eliminación de Barreras Arquitectónicas en las Edificaciones Privadas”. Boletín Oficial de la República Italiana, 9 de enero de 1989.
- Ley N° 328 de 2000: “Ley Marco para la Implementación del Sistema Integrado de Intervenciones y Servicios Sociales”. Boletín Oficial de la República Italiana, 8 de noviembre de 2000.
- Ley N° 112 de 2016: “Disposiciones sobre Asistencia a Favor de Personas con Gran Discapacidad sin Apoyo Familiar”. Boletín Oficial de la República Italiana, 25 de junio de 2016.
- [Directiva sobre igualdad en el empleo \(2000/78/CE\)](#) : "Directiva por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación." Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 27 de noviembre de 2000.
- [Ley Europea de Accesibilidad, Directiva \(UE\) 2019/882](#) : "Directiva sobre los requisitos de accesibilidad de productos y servicios". Diario Oficial de la Unión Europea, 7 de junio de 2019.
- [Directiva de Accesibilidad Web, Directiva \(UE\) 2016/2102](#) : "Directiva sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones móviles de los organismos del sector público." Diario Oficial de la Unión Europea, 2 de diciembre de 2016.
- [Carta de Derechos Fundamentales de la UE](#) , Artículos 21 y 26: “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 18 de diciembre de 2000.
- [Estrategia de la UE sobre Discapacidad 2021-2030](#) : “Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030”. Comisión Europea, 3 de marzo de 2021.



# Habilidades para Todos – Consulta la estrategia/política española sobre discapacidad

Resultado del cuestionario de investigación

Preguntas centrales de investigación

1

## 1. Políticas y legislación:

**¿Qué leyes nacionales sobre derechos de las personas con discapacidad existen y con qué eficacia se implementan?**

**Leyes clave en España:**

- **Constitución Española (1978):** Fundamento del derecho contra la discriminación. El artículo 14 establece la igualdad para todos los españoles, mientras que el artículo 49 hace especial hincapié en los esfuerzos públicos para promover la integración social y la rehabilitación de los ciudadanos con discapacidad.
- **Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social - LGD, 2013):** Esta ley integral es fundamental para el marco de derechos de las personas con discapacidad en España. Establece:
  - Definición de discapacidad
  - Derechos de no discriminación en el empleo, la educación, la salud, el acceso a bienes y servicios, etc.
  - Obligaciones para promover la accesibilidad universal
  - Medidas de apoyo a la integración laboral
- **Real Decreto sobre Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (2007):** Regula en mayor profundidad aspectos de la LGD y se centra en el concepto de accesibilidad universal.
- **Regulaciones adicionales:** Existen leyes y regulaciones específicas relacionadas con cuotas de empleo, adaptaciones razonables y otros aspectos relevantes al empleo y la discapacidad.

**Implementación y retos**

- **Progreso:** España cuenta con bases jurídicas sólidas que protegen los derechos de las personas con discapacidad. El país es signatario de la CDPD de la ONU y en general muestra compromiso con la inclusión de la discapacidad.
- **Los retos persisten:** a pesar del marco legal, la implementación y el cumplimiento presentan claroscuros. Los desafíos incluyen:
  - Discriminación persistente por motivos de discapacidad.



Co-funded by  
the European Union

- Accesibilidad insuficiente en algunas áreas, incluso dentro del entorno construido.
- Conocimiento limitado de los derechos de las personas con discapacidad entre algunos empleadores y miembros del público en general.

### Variaciones Regionales (Comunidades Autónomas)

2

- En España, la responsabilidad del desarrollo e implementación de la Estrategia recae en la Dirección General de los Derechos de las Personas con Discapacidad, adscrita a la Secretaría de Estado de Derechos Sociales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que coordina la política en materia de discapacidad a nivel del gobierno central. Sin embargo, la responsabilidad de desarrollar e implementar estrategias y políticas relacionadas con la discapacidad es compartida entre el gobierno central y las comunidades autónomas. Cada Comunidad Autónoma tiene competencia para complementar las leyes nacionales de discapacidad establecidas por el Gobierno, con disposiciones adicionales específicas para sus regiones. Esto puede dar lugar a algunas variaciones en:
  - **Disposiciones específicas:** las regiones tienen leyes o regulaciones adicionales que abordan áreas específicas de derechos o apoyo para personas con discapacidad.
  - **Deducciones fiscales:** Cada Comunidad Autónoma implementa y gestiona su cuota de deducciones fiscales para personas con discapacidad.
  - **Implementación del programa:** El diseño y la accesibilidad de los programas de apoyo al empleo pueden variar regionalmente.
  - **Aplicación:** La aplicación de la legislación contra la discriminación puede tener distintos niveles de rigor entre regiones.

### Fuentes:

- <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>
- <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html?lang=es>
- [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED\\_2022\\_2030\\_Executive\\_Summary\\_English.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED_2022_2030_Executive_Summary_English.pdf)
- <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/es-19-disability-law>
- [https://cards.algoreducation.com/es/content/IHU\\_xLFn/espana-derechos-de-discapacidad](https://cards.algoreducation.com/es/content/IHU_xLFn/espana-derechos-de-discapacidad)
- [https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/en\\_gb/ayuda/manuales-videos-folleto/manuales-practicos/manual-especifico-personas-discapacidad/normativa-ejercicios-anteriores/irpf-2022/deducciones-autonomicas.HTML](https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/en_gb/ayuda/manuales-videos-folleto/manuales-practicos/manual-especifico-personas-discapacidad/normativa-ejercicios-anteriores/irpf-2022/deducciones-autonomicas.HTML)
- <https://www.ohchr.org/es/noticias/2024/03/committee-rights-persons-disabilities-holds-follow-dialogue-inquiry-report-spain>

**¿Existen políticas específicas que promuevan el empleo de personas con discapacidad, como sistemas de cuotas o incentivos financieros para los empleadores?**

### Políticas Nacionales



Co-funded by  
the European Union

- **Sistema de cuotas:** España exige la siguiente cuota: Las empresas con 50 o más empleados deben reservar al menos el 2% de su plantilla para personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
- **Incentivos financieros para empleadores:** las empresas que contratan personas con discapacidad pueden beneficiarse de varios incentivos y subsidios financieros, que incluyen:
  - Reducciones en las cotizaciones a la seguridad social
  - Subvenciones para adaptaciones del lugar de trabajo para mejorar la accesibilidad
  - Apoyo a coaching laboral o programas de formación especializados para empleados con discapacidad
- **Medidas Alternativas:** Si una empresa no puede cumplir directamente con la cuota de empleo, podría solicitar “medidas alternativas”. Las opciones incluyen:
  - Contratar bienes o servicios de Centros Especiales de Empleo, que son empresas que emplean principalmente a personas con discapacidad.
  - Donaciones o patrocinios a organizaciones que apoyan el empleo para personas con discapacidad.
- **Programas de empleo con apoyo:** existen programas financiados por el gobierno y sin fines de lucro centrados en el empleo con apoyo. Estos programas brindan capacitación laboral, asistencia para la colocación y apoyo continuo tanto a los empleados con discapacidades como a sus empleadores.

### Posibles variaciones regionales

Si bien el sistema básico de cuotas y los incentivos financieros son nacionales, la implementación y los programas específicos pueden presentar algunas diferencias regionales:

- **Incentivos adicionales:** las comunidades autónomas pueden ofrecer incentivos adicionales o exenciones fiscales para complementar el marco nacional.
- **Enfoque del programa:** Las regiones pueden priorizar tipos específicos de programas de apoyo (por ejemplo, centrarse en la adaptación de los lugares de trabajo, la capacitación laboral o la promoción del espíritu empresarial entre las personas con discapacidad).
- **Divulgación:** Las campañas de concienciación sobre los incentivos para empleadores y el acceso a programas de apoyo pueden variar entre regiones.

### Fuentes:

- [https://www.lamoncloa.gob.es/lang/es/gobierno/councilministers/Paginas/2022/20220503\\_council.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/lang/es/gobierno/councilministers/Paginas/2022/20220503_council.aspx)
- <https://www.mariscal-abogados.com/contratación-de-trabajadores-discapacitados-es-obligatoria-en-espana/>
- [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877\\_2020\\_1\\_1\\_507.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877_2020_1_1_507.pdf)
- <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2023/06/ES-EDE2022-Empleo-de-personas-con-discapacidad.pdf>
- [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)



Co-funded by  
the European Union

- <https://leglobal.law/paises/spain/ley-empleo/ley-empleo-overview-spain/04-leyes-antidiscriminatorias/>
- [https://www.garrigues.com/es\\_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminacion-tambien-aplica-el-empleo](https://www.garrigues.com/es_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminacion-tambien-aplica-el-empleo)

## ¿Cómo se alinean las políticas con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y otra legislación pertinente de la UE?

### Alineación con la CDPD

- **Ratificación:** España es signataria de la CDPD, habiéndola ratificado en 2008. Esto demuestra un fuerte compromiso con los principios de la convención.
- **Marco legal:** La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad (LGD) de España fue diseñada específicamente para alinearse con la CDPD e incorporar sus principios a la legislación nacional.
- **Áreas de enfoque:** Las leyes y políticas españolas reflejan el énfasis de la CDPD en:
  - No discriminación
  - Accesibilidad (tanto física como digital)
  - Vida independiente e inclusión comunitaria
  - Trabajo y empleo (el artículo 27 de la CDPD se centra en el derecho al trabajo)

### Alineación con la legislación de la UE

España, como estado miembro de la Unión Europea, está sujeta a la legislación de la UE que promueve los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad, incluyendo:

- **El Pilar Europeo de Derechos Sociales:** el Principio 17 aborda específicamente el derecho a mercados laborales inclusivos, apoyo a los ingresos y servicios apropiados para las personas con discapacidad.
- **La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 (y su sucesora):** proporciona un marco para las acciones de la UE y los Estados miembros para mejorar la accesibilidad y la participación.
- **Directivas:** Las directivas de la UE, como la Directiva marco sobre empleo, prohíben la discriminación por motivos de discapacidad.

**Mejora continua:** si bien España muestra una fuerte alineación con la CDPD y los principios de la UE, siempre hay margen para la mejora continua y el seguimiento para garantizar la implementación efectiva de estos principios en todos los ámbitos de la sociedad.

### Fuentes:

- <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/es-19-disability-law>



Co-funded by  
the European Union

- [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED\\_2022\\_2030\\_Executive\\_Summary\\_English.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/va/derechos-sociales/discapacidad/docs/EED_2022_2030_Executive_Summary_English.pdf)
- <https://disabilityin.org/country/spain/>
- <https://iclg.com/áreas-de-practica/employment-and-labour-laws-and-regulations/spain>

## 2. Estadísticas del mercado laboral:

**¿Cuál es la tasa de empleo de las personas con discapacidad en comparación con las que no tienen discapacidad? Si es posible, desglosa esto por género, edad y tipo de discapacidad.**

En 2022, sólo el 35,3% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida estaban activas en el mercado laboral español (Fuente: INE - Encuesta de Población Activa). Esto representa un ligero aumento con respecto al año anterior. Sin embargo, aún existe una brecha importante respecto a la tasa de empleo de personas sin discapacidad, que se sitúa en el 51,28% para el mismo año.

- **Disparidad de género:** Las mujeres con discapacidad experimentan una tasa de empleo ligeramente menor (33,3%) en comparación con los hombres (34,6%). Si bien esta brecha de género es menos pronunciada que para la población general, pone de relieve las barreras persistentes específicas de las mujeres en la fuerza laboral.
- **Retos relacionados con la edad:** Las tasas de empleo varían con la edad. Los jóvenes con discapacidad (entre 16 y 24 años) tienen la tasa más baja (27,8%), seguidos de un aumento entre los que tienen entre 25 y 44 años (35,3%). Las personas de entre 45 y 64 años muestran una tasa de empleo similar (34,6%), lo que sugiere que las barreras para ingresar a la fuerza laboral en una etapa temprana de la vida pueden tener consecuencias a largo plazo.
- **Impacto de la discapacidad:** el tipo y la gravedad de una discapacidad influyen significativamente en las perspectivas laborales. Aquellos con discapacidades más graves, en todas las categorías de discapacidad, a menudo tienen mayores dificultades para encontrar y mantener un empleo.
- **El sector privado:** la mayoría de los puestos asalariados ocupados por personas con discapacidad se encuentran dentro del sector privado. Esto sugiere que las entidades del sector público podrían necesitar intensificar sus esfuerzos en materia de prácticas de contratación inclusivas.

### Fuentes:

- [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)



Co-funded by  
the European Union

- [https://ine.es/metodologia/t22/informe\\_epd\\_2019\\_es.pdf](https://ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2019_es.pdf)
- [https://ine.es/prensa/epd\\_2020\\_en.pdf](https://ine.es/prensa/epd_2020_en.pdf)
- [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- <https://thecorner.eu/noticias-espana/espana-economia/mas-de-516000-personas-con-discapacidad-trabajaron-en-espana-en-2020-la-cifra-mas-alta-de-la-historia/100610/>

### Conclusiones clave:

- **Brecha persistente:** A pesar de algunos avances, España debe mejorar significativamente la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad para igualar la tasa de empleo de sus homólogos sin discapacidad.
- **Interseccionalidad:** las estrategias deben abordar los factores interseccionales de género, edad y tipo de discapacidad para crear intervenciones específicas que desmantelen barreras específicas.
- **Compromiso de los empleadores:** Además de las políticas inclusivas, son cruciales los esfuerzos proactivos para aumentar la conciencia de los empleadores y el apoyo a la contratación de personas con discapacidad.

### Recomendaciones:

- **Programas específicos:** implementar iniciativas diseñadas para abordar las necesidades únicas de las mujeres con discapacidades y de los jóvenes con discapacidades que buscan empleo.
- **Accesibilidad como prioridad:** exigir normas de accesibilidad en el lugar de trabajo para los empleadores del sector público y privado, con mecanismos de aplicación para garantizar su cumplimiento.
- **Campañas de concienciación:** Promover historias de éxito de negocios inclusivos para cambiar las percepciones de los empleadores y fomentar prácticas de contratación centradas en las habilidades y no en las limitaciones.

### ¿Hay sectores de la economía donde las personas con discapacidad están más o menos representadas?

En España, las personas con discapacidad demuestran una fuerte sobrerrepresentación dentro del sector de actividades de salud y trabajo social. Esto puede atribuirse a factores como la alta demanda de servicios de atención, políticas de contratación inclusivas, motivación personal y un marco legal que enfatiza la igualdad de acceso al apoyo. Ocupan puestos como enfermeras, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, asistentes de atención médica domiciliaria y trabajadores de apoyo para personas con discapacidad.



Más allá de este importante sector, las personas con discapacidad contribuyen en una variedad de campos:

- **Educación:** las personas con discapacidad trabajan como maestros, administradores y personal de apoyo, desempeñando un papel crucial en la educación inclusiva.
- **Administración pública:** las agencias gubernamentales en varios niveles emplean activamente a personas con discapacidad en roles que van desde puestos administrativos y servicio al cliente, asegurando la diversidad en el servicio público.
- **Servicios sociales:** las funciones en bienestar social y apoyo comunitario son comunes, con personas con discapacidad trabajando como trabajadores sociales, consejeros, administradores de casos y coordinadores de extensión, apoyando directamente a las poblaciones vulnerables.
- **Fabricación y venta minorista:** se pueden encontrar personas con discapacidad en puestos de fabricación o venta minorista, como trabajadores de líneas de ensamblaje, personal de almacén o asociados de ventas minoristas. La accesibilidad y el alojamiento son esenciales para el éxito en estos sectores.
- **Tecnología de la información (TI):** si bien las oportunidades están creciendo en los sectores de tecnología y TI, siguen siendo menos comunes que los sectores tradicionales. Las personas con discapacidad pueden destacarse como desarrolladores de software, especialistas en control de calidad, personal de soporte técnico y expertos en accesibilidad. Derribar las barreras físicas y digitales es vital para aumentar la inclusión.

## Desafíos y oportunidades

A pesar de los avances realizados, persisten importantes disparidades en la representación entre los sectores económicos en España. Para lograr una economía verdaderamente inclusiva, es necesario centrarse en:

- **Capacitación dirigida:** Dotar a las personas con discapacidad de habilidades alineadas con sectores de alta demanda donde actualmente están subrepresentadas.
- **Concienciación de los empleadores:** campañas proactivas en todos los sectores para mostrar historias de éxito y abordar sesgos inconscientes en las prácticas de contratación.
- **Accesibilidad universal:** Las normas de accesibilidad obligatorias en todos los lugares de trabajo, que abarcan entornos físicos y digitales, eliminan barreras y promueven una participación más amplia.

## Conclusión:

La experiencia de España demuestra el impacto positivo y las valiosas contribuciones realizadas por las personas con discapacidad en una variedad de roles. Fomentar una economía verdaderamente



inclusiva donde todos tengan oportunidades de desarrollar su potencial requiere esfuerzos continuos para derribar barreras, mejorar la accesibilidad y valorar las habilidades y perspectivas únicas de todos sus ciudadanos.

#### Fuentes:

- <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27036&langId=en>
- <https://healthsystemsfacts.org/spain-people-with-disabilities/>
- <https://disabilityin.org/country/spain/>
- <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/97/1/157/5033613>
- <https://documents.worldbank.org/curated/en/514921468763472468/pdf/266920WP0Mee-ti1le0with0disabilities.pdf>
- <https://www.psychologyschoolguide.net/social-work-careers/disability-social-worker/>
- [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/ESENER\\_Human\\_health\\_and\\_social\\_work\\_activities\\_report.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/ESENER_Human_health_and_social_work_activities_report.pdf)

### ¿Cuáles son las principales barreras al empleo para las personas con discapacidad (por ejemplo, discriminación, falta de accesibilidad, falta de habilidades/educación)?

Las personas con discapacidad en España se enfrentan a una compleja red de barreras interconectadas que dificultan significativamente su plena participación en el mercado laboral. Entre estos desafíos, los más importantes son:

- **Discriminación y estigmatización:** entre algunos empleadores persisten actitudes negativas y estereotipos sobre las capacidades de las personas con discapacidad. Este sesgo puede manifestarse de formas sutiles o manifiestas, desde la renuencia a contratar hasta el trato desigual en el lugar de trabajo.
- **Accesibilidad física:** la accesibilidad inadecuada en los lugares de trabajo, el transporte público y el entorno construido plantea obstáculos importantes. Los edificios inaccesibles, la falta de estaciones de trabajo adaptadas y las limitaciones de transporte impiden que las personas calificadas incluso accedan a oportunidades laborales.
- **Desajuste de habilidades:** Es posible que los sistemas existentes de educación y capacitación vocacional no siempre equipen a las personas con discapacidad con las habilidades altamente demandadas en el mercado laboral actual. Este desajuste contribuye al desempleo y al subempleo.
- **Falta de información y concienciación:** Tanto los empleadores como los solicitantes de empleo con discapacidad en bastantes ocasiones desconocen los programas de apoyo, los incentivos financieros o los derechos legales. La ausencia de canales de información accesibles genera oportunidades perdidas.
- **Barreras de actitud:** Los conceptos erróneos profundamente arraigados sobre la productividad y la confiabilidad de las personas con discapacidad siguen siendo una barrera. Estas nociones



Co-funded by  
the European Union

preconcebidas pueden llevar a subestimar las contribuciones potenciales y desalentar las prácticas de contratación inclusivas.

## Iniciativas y políticas

El gobierno español reconoce esta problemática y ha promulgado políticas y programas para abordarla. Las iniciativas más significativas incluyen:

- **Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020:** Esta estrategia integral perfila una visión de igualdad de oportunidades e inclusión social, con un enfoque específico en el empleo.
- **LIONDAU (Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad):** Esta ley establece derechos, estándares de accesibilidad y protecciones contra la discriminación en diversas esferas de la vida, incluido el lugar de trabajo.
- **Cuota de empleo obligatoria:** las empresas con 50 o más empleados tienen la obligación legal de reservar al menos el 2 % de su fuerza laboral para personas calificadas con discapacidad.
- **Programas de capacitación y desarrollo de habilidades:** los programas vocacionales especializados ayudan a equipar a las personas con discapacidad con las habilidades y calificaciones necesarias para trabajos en demanda.
- **Campañas de concienciación:** Los esfuerzos para sensibilizar a los empleadores y al público en general tienen como objetivo dismantelar los estereotipos negativos y fomentar una cultura laboral inclusiva.

## El camino a seguir

A pesar de estos esfuerzos, la persistente brecha laboral para las personas con discapacidad indica que superar estas barreras profundamente arraigadas requiere un enfoque multifacético y sostenido. Las recomendaciones clave incluyen:

- **Fortalecer la aplicación de la ley contra la discriminación:** es crucial implementar con firmeza las leyes existentes, junto con medidas proactivas para abordar formas sutiles de prejuicios.
- **Mandato de Accesibilidad Universal:** priorizar la accesibilidad como estándar no negociable en todos los lugares de trabajo públicos y privados, así como en los sistemas de transporte.
- **Capacitación específica y receptiva:** garantizar que los programas de educación vocacional se alineen con las necesidades cambiantes del mercado laboral y sean fácilmente accesibles para las personas con discapacidad.
- **Difusión de derechos y recursos:** campañas proactivas que garanticen que todos conozcan sus derechos, servicios de apoyo y los beneficios de la contratación inclusiva.
- **Cambio de mentalidad:** esfuerzos continuos para mostrar narrativas positivas de empleados capaces con discapacidades, celebrando sus éxitos y contribuciones.

## Fuentes:

- [https://cards.algoreducation.com/es/content/IHU\\_xLFn/espana-derechos-de-discapacidad](https://cards.algoreducation.com/es/content/IHU_xLFn/espana-derechos-de-discapacidad)



Co-funded by  
the European Union

- <https://www.mariscal-abogados.com/contratación-de-trabajadores-discapacitados-es-obligatoria-en-espana/>
- <https://www.oecd.org/publications/disability-work-and-inclusion-1ea5e9c-en.htm>
- <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83144/Article8.pdf?sequence=2>

### 3. Actitudes y prácticas de los empleadores:

#### ¿Hasta qué punto conocen los empleadores los derechos de las personas con discapacidad y las prácticas de contratación inclusivas?

Las actitudes de los empleadores hacia la contratación y retención de personas con discapacidad en España se encuentran en un espectro que va desde la inclusión proactiva hasta la incertidumbre vacilante y, a veces, incluso la resistencia. Aquí hay un desglose de las tendencias clave:

- **Campeones comprometidos:** un número creciente de empleadores españoles reconocen el valor de una fuerza laboral diversa y están comprometidos activamente con la contratación inclusiva. Implementan prácticas como anuncios de empleo inclusivos y procesos de entrevista accesibles, y brindan adaptaciones razonables dentro del espacio de trabajo.
- **Abierto pero inseguro:** muchos empleadores expresan su voluntad de contratar personas con discapacidad, pero pueden carecer de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad, los programas de apoyo disponibles o cómo proporcionar las adaptaciones necesarias. Las campañas de concienciación específicas y una orientación accesible pueden ayudar a involucrarlos.
- **Persisten conceptos erróneos:** Desafortunadamente, algunos empleadores todavía albergan conceptos erróneos sobre las habilidades y la ética laboral de las personas con discapacidad. Estos sesgos pueden llevar a subestimar las contribuciones potenciales y a dudar a la hora de ofrecer oportunidades de empleo.
- **Prácticas variables:** incluso entre empleadores de mentalidad abierta, la implementación de estrategias de inclusión varía. Si bien algunos tienen políticas de alojamiento sólidas y procesos de contratación inclusivos, otros pueden tomar medidas más pequeñas y menos consistentes.

#### Impulsores positivos y obstáculos

- **Marco legal:** La legislación española que promueve la no discriminación y el sistema de cuotas de empleo alientan a algunos empleadores a considerar la contratación inclusiva.
- **Incentivos financieros:** como reducciones de la seguridad social, subvenciones para adaptaciones del lugar de trabajo, apoyo a formadores laborales, medidas alternativas...) Las subvenciones y las exenciones fiscales pueden motivar a algunas empresas a contratar personas con discapacidad.



- **Cambiando la mentalidad:** Las campañas de concienciación y las historias exitosas de lugares de trabajo inclusivos cambian gradualmente las percepciones, alentando a más empleadores a adoptar prácticas inclusivas.
- **Preocupaciones persistentes:** algunos empleadores expresan preocupaciones sobre el costo de las adaptaciones, las incertidumbres sobre la productividad o simplemente la falta de familiaridad con el trabajo junto a personas con discapacidad.

### Algunos ejemplos de Lugares de Trabajo Inclusivos en España

- **Ilunion:** Ilunion, un conglomerado de empresas con un fuerte propósito social, se centra en emplear a personas con discapacidad en diversos sectores como la hostelería, el comercio minorista y los servicios de lavandería. Priorizan los lugares de trabajo accesibles y enfatizan el desarrollo de habilidades.
- **Fundación ONCE:** Esta fundación actúa como puente entre empresarios y demandantes de empleo con discapacidad. Sus iniciativas incluyen ofrecer capacitación, promover prácticas de contratación inclusivas y defender activamente la diversidad en el lugar de trabajo.
- **Grandes empresas con programas de inclusión:** Empresas multinacionales como Repsol (sector energético), Telefónica (telecomunicaciones) e IKEA España adoptan cada vez más iniciativas inclusivas. A menudo, esto implica asociarse con organizaciones de personas con discapacidad, programas de sensibilización para los empleados y adaptar los perfiles laborales para adaptarse a diversas necesidades.

### Fuentes

- [https://www.garrigues.com/es\\_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminación-también-aplica-el-empleo](https://www.garrigues.com/es_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminación-también-aplica-el-empleo)
- <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/09/Nueva-Ley-Integral-Anti-Discriminación-Española-summary.pdf>
- <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20matter%20spain%20women%20are%20still%20far%20from%20top%20Ocorporate%20leadership%20positions/ las-mujeres-importan-espana-las-mujeres-todavía-están-lejos-de-los-primeros-puestos-de-liderazgo-corporativo.pdf>
- <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20matter%20spain%20women%20are%20still%20far%20from%20top%20Ocorporate%20leadership%20positions/ las-mujeres-importan-espana-las-mujeres-todavía-están-lejos-de-los-primeros-puestos-de-liderazgo-corporativo.pdf>

### Recomendaciones

Para fomentar actitudes positivas de los empleadores y prácticas inclusivas, se necesitan acciones específicas:



Co-funded by  
the European Union

- **Muestre historias de éxito:** promueva empresas que lideren el camino en la inclusión de la discapacidad, destacando los beneficios comerciales y los resultados positivos.
- **Soporte e información accesibles:** Proporcionar plataformas centralizadas que ofrezcan orientación clara sobre la legislación sobre discapacidad, adaptaciones y recursos disponibles para apoyar a los empleadores.
- **Divulgación proactiva a los empleadores:** Las organizaciones de personas con discapacidad y las agencias gubernamentales deben colaborar activamente con las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, para abordar conceptos erróneos y ofrecer apoyo práctico.
- **Intervención Temprana:** Integrar la concienciación sobre la discapacidad y las prácticas inclusivas en los programas de educación empresarial y capacitación en gestión.

## Conclusión

España está en una trayectoria positiva hacia un mercado laboral más inclusivo. Sin embargo, superar los prejuicios persistentes y garantizar la implementación consistente de prácticas inclusivas requiere un compromiso continuo. Al abordar las brechas de conocimiento, promover narrativas positivas y hacer de la inclusión una realidad práctica para los empleadores, España puede liberar todo el potencial de su fuerza laboral y crear una sociedad donde todos tengan la oportunidad de prosperar.

## ¿Cuáles son los conceptos erróneos o prejuicios comunes que tienen los empleadores sobre la contratación de personas con discapacidad?

### Conceptos erróneos y prejuicios

Si bien las actitudes están cambiando hacia la inclusión, algunos empleadores aún pueden albergar conceptos erróneos que pueden crear barreras para contratar personas con discapacidad. Éstos son algunos de los más frecuentes:

- **Preocupaciones por la productividad:** Existe una idea errónea de que las personas con discapacidad son inherentemente trabajadores menos productivos o confiables. Sin embargo, los estudios muestran que con adaptaciones razonables, las personas con discapacidad pueden ser igual de productivas y, a veces, incluso más, debido a factores como la lealtad y una sólida ética laboral.
- **Mayores costos:** los empleadores pueden preocuparse por los gastos que implica brindar adaptaciones. Los incentivos y programas de apoyo gubernamentales pueden ayudar a compensar estos costos y, en muchos casos, las adaptaciones pueden ser relativamente sencillas y económicas.
- **Riesgos de seguridad:** algunos empleadores pueden tener preocupaciones de seguridad infundadas relacionadas con discapacidades específicas. Estas inquietudes se pueden



abordar mediante una comunicación abierta, realizando evaluaciones de riesgos adecuadas y colaborando con el solicitante de empleo para identificar las adaptaciones necesarias.

- **Falta de conciencia:** el conocimiento limitado sobre los derechos de las personas con discapacidad, los programas de apoyo disponibles o las capacidades reales de las personas con discapacidad puede llevar a los empleadores a hacer suposiciones que obstaculicen la inclusión.
- **Miedo a lo desconocido:** la falta de familiaridad con el proceso de contratación y gestión de empleados con discapacidades puede hacer que algunos empleadores duden. Proporcionar a los empleadores directrices claras, recursos prácticos e historias de éxito puede aliviar estas ansiedades.

### Impacto de los sesgos

Estos conceptos erróneos y prejuicios pueden tener un impacto negativo significativo en las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Pueden conducir a:

- **Sesgo de selección de currículums:** los candidatos calificados con discapacidades pueden ser pasados por alto basándose únicamente en su discapacidad, incluso antes de que se consideren sus habilidades y experiencia.
- **Sesgo inconsciente en las entrevistas:** los estereotipos inconscientes sobre las habilidades pueden influir en las decisiones de las entrevistas, incluso si el empleador desconoce sus propios prejuicios.
- **No proporcionar adaptaciones razonables:** sin comprender las necesidades específicas de un individuo, es posible que los empleadores no ofrezcan las adaptaciones necesarias, lo que obstaculiza su capacidad para realizar el trabajo con éxito.

### Fuentes

- <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/S1323892213000021>
- [https://www.garrigues.com/es\\_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminación-también-aplica-el-empleo](https://www.garrigues.com/es_ES/nueva/espana-nueva-ley-integral-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminación-también-aplica-el-empleo)
- <https://www.euroblind.org/convention/article-27/spain>
- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c22c4a55-3a88-490a-a9ff-d3a1d70e8238>
- <https://www.oecd.org/social/spain-social-inclusion-2023-challenges.pdf>

### Conclusión

Al desafiar estos conceptos erróneos y fomentar una cultura laboral inclusiva, los empleadores pueden desbloquear todo el potencial de una fuerza laboral diversa. Promover la concienciación a través de iniciativas de capacitación, mostrar historias de éxito y asociarse con organizaciones de personas con discapacidad pueden desempeñar un papel vital en el desmantelamiento de estos prejuicios.



Co-funded by  
the European Union

## ¿Las empresas cuentan con sistemas de apoyo y adaptaciones razonables para los empleados con discapacidad?

**Sistemas de apoyo y adaptaciones:** un espectro de prácticas

La situación entre las empresas en España varía. Si bien algunas organizaciones cuentan con sólidos sistemas de apoyo y ofrecen fácilmente adaptaciones razonables, otras pueden quedarse cortas debido a diversos factores. Aquí hay un desglose:

- **Empresas líderes:** estas empresas progresistas priorizan la inclusión y han implementado sistemas integrales de apoyo. Esto podría incluir equipos dedicados a la inclusión de la discapacidad, canales de comunicación accesibles para solicitar adaptaciones y medidas proactivas para identificar posibles barreras.
- **Avanzando:** muchas empresas están trabajando activamente para crear un entorno más inclusivo. Es posible que ofrezcan algunas adaptaciones, pero es posible que aún estén desarrollando políticas y procedimientos.
- **Soporte limitado:** algunas empresas, especialmente las más pequeñas, pueden carecer de los recursos o el conocimiento para implementar sistemas de soporte integrales. Esto podría dar lugar a un enfoque reactivo de las adaptaciones, ofrecidas caso por caso.
- **Rezagados:** Desafortunadamente, es posible que una minoría de empresas todavía tenga un conocimiento limitado de los derechos de las personas con discapacidad o no priorice la inclusión. Esto puede provocar una falta de sistemas de apoyo y renuencia a ofrecer adaptaciones.

### Tipos de sistemas de apoyo y adaptaciones

Las empresas que priorizan la inclusión ofrecen diversas formas de apoyo:

- **Medidas de accesibilidad:** ajustes de accesibilidad física (rampas, baños accesibles), tecnología accesible (lectores de pantalla, teclados adaptados) y adaptaciones de comunicación (intérpretes de lengua de señas, transcripciones de reuniones).
- **Arreglos de trabajo flexibles:** Opciones como horarios de trabajo flexibles, oportunidades de teletrabajo o semanas laborales comprimidas pueden beneficiar a los empleados con discapacidades que podrían requerir ajustes en sus rutinas de trabajo.
- **Capacitación y tutoría:** programas para dotar a gerentes y colegas de conocimientos sobre discapacidades específicas y cómo apoyar mejor su inclusión en el lugar de trabajo.
- **Apoyo continuo:** controles periódicos, acceso a especialistas o consejeros en discapacidad y canales de comunicación abiertos para abordar cualquier dificultad que surja con las adaptaciones.

### Retos y brechas

A pesar de los avances, persisten problemas importantes:



Co-funded by  
the European Union

- **Falta de conciencia:** algunos gerentes o colegas pueden carecer de la comprensión necesaria para reconocer la necesidad de adaptaciones o cómo implementarlas de manera efectiva.
- **Recursos limitados:** las empresas más pequeñas pueden tener dificultades para asignar recursos para medidas de accesibilidad o profesionales de soporte especializados.
- **Enfoque estandarizado frente a necesidades individuales:** un enfoque de adaptaciones de "talla única" puede pasar por alto las necesidades específicas de cada empleado.

### La importancia de hacerlo bien

Los sistemas de apoyo eficaces y las adaptaciones razonables son cruciales para:

- **Retención de empleados:** sentirse apoyado y valorado conduce a una mayor satisfacción laboral y menores tasas de rotación.
- **Desempeño y productividad:** cuando los empleados tienen las adaptaciones necesarias, pueden realizar su trabajo de manera efectiva y alcanzar su máximo potencial.
- **Diversidad e innovación:** los lugares de trabajo inclusivos se benefician de una gama más amplia de perspectivas y experiencias, lo que fomenta un entorno de trabajo más creativo e innovador.

### Fuentes

- <https://www.european-agency.org/country-information/spain>
- <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/155220/1/673699.pdf>
- <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#starting-your-disability-inclusion-journey>
- <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2023/06/ES-EDE2022-Empleo-de-personas-con-discapacidad.pdf>

### Conclusión

España avanza hacia un mercado laboral más inclusivo, pero el panorama de los sistemas de apoyo y adaptaciones está evolucionando. Las empresas líderes demuestran lo que es posible, mientras que otras se encuentran en distintas etapas de implementación de prácticas efectivas. Los esfuerzos continuos para promover la concienciación, compartir las mejores prácticas y garantizar la accesibilidad serán fundamentales para crear un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo para todos.

## 4. Servicios de apoyo para solicitantes de empleo:



Co-funded by  
the European Union

## ¿Qué tipo de programas de formación vocacional y preparación para el empleo están disponibles para las personas con discapacidad?

España ofrece una gama de programas de formación profesional y preparación para el empleo diseñados específicamente para ayudar a las personas con discapacidad a incorporarse al mundo laboral. A continuación se muestra un desglose de los distintos tipos disponibles:

16

### Tipos de programas:

- **Programas públicos de formación profesional:** estos programas financiados por el gobierno se imparten a través de instituciones públicas y ofrecen formación en una variedad de habilidades técnicas y profesionales relevantes para las demandas actuales del mercado laboral. Atiende a personas de todas las capacidades, con adaptaciones especializadas y servicios de apoyo para participantes con discapacidades.
- **Programas de formación profesional especializada:** Ofrecidos por organizaciones u ONG para personas con discapacidad, estos programas se centran en equipar a personas con discapacidad con las habilidades y conocimientos específicos necesarios para profesiones concretas. Podrían estar dirigidos a personas con ciertos tipos de discapacidades o atender a aquellos que han completado la educación regular pero requieren capacitación adicional específica para su trabajo.
- **Programas de empleo con apoyo:** estos programas combinan capacitación profesional con asistencia para la colocación laboral. Brindan a los participantes apoyo personalizado en áreas como redacción de currículums, preparación de entrevistas y adaptaciones en el lugar de trabajo. Este enfoque holístico ayuda a las personas con discapacidad no sólo a adquirir habilidades sino también a generar confianza y navegar el proceso de búsqueda de empleo.
- **Capacitación previa al empleo en el lugar de trabajo:** algunas empresas o asociaciones industriales pueden ofrecer programas de capacitación diseñados específicamente para preparar a las personas con discapacidad para roles dentro de su sector. Esto permite a las personas adquirir habilidades y experiencia relevantes para trabajos específicos y, al mismo tiempo, asegurar potencialmente oportunidades de empleo dentro de las empresas participantes.

### Características del programa:

- **Accesibilidad:** Los programas están diseñados para ser accesibles a personas con diferentes discapacidades, ofreciendo materiales de aprendizaje adaptados, métodos de enseñanza alternativos e instalaciones accesibles.
- **Apoyo individualizado:** los participantes reciben orientación y apoyo personalizados de profesionales calificados, incluidos consejeros profesionales, asesores laborales y especialistas en discapacidad.
- **Centrarse en las habilidades sociales:** además de las habilidades técnicas, los programas a menudo enfatizan el desarrollo de habilidades sociales esenciales como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, cruciales para el éxito en cualquier lugar de trabajo.



Co-funded by  
the European Union

### Búsqueda de programas:

- **Agencias gubernamentales:** el Ministerio de Educación y Formación Profesional, los departamentos regionales de empleo o las agencias de discapacidad pueden ofrecer directorios de programas de formación profesional.
- **Organizaciones de discapacidad:** Organizaciones como la ONCE o el CERMI suelen tener información y recursos sobre programas relevantes en sus áreas.
- **Servicios de empleo:** las oficinas de empleo locales pueden brindar orientación y conectar a las personas con oportunidades de capacitación adecuadas.

17

### Desafíos y consideraciones:

- **Disponibilidad limitada:** la demanda de estos programas podría superar la cantidad de espacios disponibles, especialmente en sectores de alta demanda.
- **Barreras geográficas:** Los programas podrían concentrarse en áreas urbanas, dejando a las personas de las regiones rurales con menos opciones.
- **Desajuste de habilidades:** Es posible que la oferta de programas no siempre se alinee perfectamente con las necesidades actuales del mercado laboral, lo que requiere flexibilidad y adaptación continua.

### Fuentes:

- <https://www.ilo.org/resource/news/ilos-global-report-30-good-practices-employment-people-disabilities>
- [https://www.lamoncloa.gob.es/lang/es/gobierno/councilministers/Paginas/2021/20210615\\_council.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/lang/es/gobierno/councilministers/Paginas/2021/20210615_council.aspx)
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/spain-future-law-vocational-training>
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4214>

### Conclusión:

Los programas de formación profesional y preparación para el empleo de España desempeñan un papel vital a la hora de dotar a las personas con discapacidad de las habilidades y el apoyo que necesitan para conseguir un empleo significativo. Abordar los desafíos de accesibilidad, garantizar la diversidad de programas y fomentar colaboraciones sólidas entre agencias gubernamentales, organizaciones de personas con discapacidad y empleadores son cruciales para seguir avanzando en la promoción de prácticas laborales inclusivas.

**¿Existen agencias financiadas por el gobierno o sin fines de lucro que ofrezcan apoyo en la búsqueda de empleo, asesoramiento profesional o capacitación profesional para personas con discapacidad?**



Co-funded by  
the European Union

### Agencias gubernamentales:

- **Servicio Nacional de Empleo (Servicio Estatal de Empleo - SEPE):** SEPE ofrece una gama de servicios de empleo, incluidos programas específicos para personas con discapacidad. Estos podrían incluir talleres de orientación profesional, asistencia en la búsqueda de empleo y apoyo para solicitar adaptaciones en el lugar de trabajo.
- **Departamentos Regionales de Empleo:** Cada comunidad autónoma de España tiene su propio departamento de empleo que ofrece servicios similares adaptados a las necesidades específicas de la región. Suelen colaborar con organizaciones de discapacidad en programas especializados.
- **Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030:** este ministerio supervisa las políticas relacionadas con la discapacidad y podría trabajar con otras agencias para financiar o promover iniciativas relevantes.

### Organizaciones sin fines de lucro:

- **ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles):** Esta organización, enfocada en apoyar a personas con discapacidad visual, ofrece una amplia gama de servicios, que incluyen capacitación vocacional, asistencia para la inserción laboral y programas de emprendimiento.
- **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad):** esta organización coordinadora que representa a personas con discapacidad aboga por la inclusión y puede proporcionar directorios o información sobre servicios relevantes disponibles en diferentes regiones.
- **Federaciones y Asociaciones:** España cuenta con numerosas federaciones y asociaciones representativas de discapacidades específicas ( COCEMFE, PREDIF, FADEM, FSC, FEAFES, CNSE...) . Estas organizaciones suelen ofrecer servicios y programas de apoyo adaptados a las necesidades de sus miembros, incluido asesoramiento profesional o talleres de búsqueda de empleo.

### Servicios ofrecidos (incluyen, entre otros):

- **Asistencia para la búsqueda de empleo:** redacción de currículums, preparación de entrevistas, navegación en bolsas de trabajo en línea y conexión con posibles empleadores.
- **Orientación profesional:** orientación sobre trayectorias profesionales, exploración de opciones adecuadas en función de habilidades e intereses e identificación de necesidades de formación.
- **Capacitación de habilidades:** programas para desarrollar habilidades específicas para el trabajo, conocimientos de informática, capacitación en habilidades sociales como comunicación y trabajo en equipo, y adaptación de las habilidades existentes al mercado laboral actual.
- **Grupos de apoyo y talleres:** oportunidades para conectarse con otros solicitantes de empleo con discapacidades, compartir experiencias y generar confianza.



- **Defensa:** Proporcionar información sobre derechos laborales, ayudar a navegar los aspectos legales de la búsqueda de empleo y el empleo con una discapacidad.

#### Encontrar apoyo:

- **Sitios web de agencias gubernamentales:** Tanto los servicios de empleo nacionales como regionales suelen tener secciones dedicadas en sus sitios web que describen los servicios para personas con discapacidad.
- **Organizaciones de discapacidad:** Los sitios web u oficinas locales de la ONCE, CERMI o asociaciones relevantes específicas para personas con discapacidad pueden ofrecer información del programa y datos de contacto.
- **Servicios públicos de empleo locales:** visitar su oficina de empleo local puede conectarlo con un consejero familiarizado con los recursos de apoyo disponibles.

19

#### Desafíos y consideraciones:

- **Barreras del idioma:** Es posible que no todos los recursos estén disponibles en otros idiomas además del español.
- **Alcance geográfico:** Los servicios podrían concentrarse en áreas urbanas, lo que requeriría extensión para garantizar la accesibilidad de las personas en las regiones rurales.
- **Disponibilidad del programa:** la demanda de ciertos servicios puede exceder los recursos, lo que requiere listas de espera o prioriza a las personas con las necesidades más importantes.

#### Conclusión:

Las agencias gubernamentales y las organizaciones sin fines de lucro desempeñan un papel vital en el apoyo a las personas con discapacidad que buscan empleo en España. Estas entidades ofrecen una gama de valiosos servicios, equipando a las personas con las herramientas y la confianza para tener éxito en el mercado laboral. Al trabajar juntos, pueden contribuir significativamente a construir una cultura laboral más inclusiva para todos.

#### Fuentes:

- <https://www.euroblind.org/convention/article-27/spain>
- <https://www.expatfocus.com/spain/guide/spain-disability>

### ¿Son estos servicios accesibles y suficientes para satisfacer las necesidades de quienes buscan empleo con discapacidades?

Sain ofrece varios servicios de apoyo diseñados para ayudar a quienes buscan empleo con discapacidades a navegar por el panorama laboral. Si bien estos programas demuestran un



Co-funded by  
the European Union

compromiso con la inclusión, lograr la total accesibilidad y suficiencia sigue siendo un desafío constante.

### Accesibilidad

- **Barreras del idioma:** Las barreras del idioma presentan un obstáculo importante. Si bien existen algunos recursos en varios idiomas, muchos solicitantes de empleo con discapacidades que no hablan español con fluidez quedan desatendidos.
- **Accesibilidad física:** Se han realizado esfuerzos para garantizar la accesibilidad física de los servicios. Sin embargo, pueden persistir desafíos para las personas con discapacidad de movilidad o necesidades sensoriales específicas.
- **Accesibilidad digital:** si bien los recursos en línea amplían el alcance de los servicios, no todas las plataformas o materiales están completamente optimizados para personas con discapacidad, como aquellas que usan lectores de pantalla o requieren subtítulos.

20

### Suficiencia

- **Alcance geográfico:** los servicios de apoyo están fuertemente concentrados en áreas urbanas. Esto deja a quienes buscan empleo con discapacidad en regiones rurales con muchas menos opciones, lo que a menudo los obliga a viajar largas distancias para acceder a servicios esenciales.
- **Disponibilidad del programa:** la demanda de servicios especializados a menudo supera la disponibilidad. Esto puede dar lugar a listas de espera ampliadas o a la priorización de personas con las habilidades más inmediatamente empleables, dejando a otros con necesidades complejas esperando más tiempo para recibir apoyo.
- **Personalización:** Proporcionar servicios altamente personalizados para satisfacer las diversas necesidades de las personas con discapacidad presenta un desafío dentro del panorama actual de recursos. Es fundamental garantizar un apoyo individualizado en áreas como el asesoramiento profesional y la formación profesional.

### Recomendaciones

- **Mayor financiación:** aumentar el apoyo gubernamental permitiría a los proveedores de servicios contratar personal más especializado, expandirse a regiones desatendidas e invertir en tecnología para mejorar la accesibilidad.
- **Modelo de colaboración:** Desarrollar un marco claro para la colaboración entre organizaciones sin fines de lucro, empresas y agencias gubernamentales para ofrecer programas de capacitación específicos, pasantías y oportunidades de tutoría.
- **Concienciación y promoción:** Las campañas continuas de sensibilización y fuertes esfuerzos de promoción son esenciales para combatir las barreras de accesibilidad restantes e impulsar sistemas de apoyo totalmente inclusivos.



Co-funded by  
the European Union

## Conclusión:

A pesar de estos desafíos, España ha logrado avances en el apoyo a las personas con discapacidad que buscan empleo. Para garantizar la igualdad de oportunidades, los esfuerzos continuos deben centrarse en ampliar la accesibilidad en todas las áreas de servicio, priorizar las regiones desatendidas y fomentar la colaboración entre agencias gubernamentales, organizaciones de personas con discapacidad y empleadores.

21

## Fuentes:

- [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/spain-new-guide-inclusive-approach-refugees-asylum-seekers-and-stateless-persons-disabilities\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/spain-new-guide-inclusive-approach-refugees-asylum-seekers-and-stateless-persons-disabilities_en)
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-eures/trabajar-espana/trabajar-en-espana.html>
- <https://www.communityinclusion.org/pdf/BoeltzigUSUKStrategies.pdf>
- [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877\\_2020\\_1\\_1\\_507.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/14309/1/0214-9877_2020_1_1_507.pdf)

## 5. Buenas prácticas y casos de éxito:

**Identificar empresas con sólidas políticas inclusivas de contratación y retención de personas con discapacidad. ¿Qué factores contribuyen a su éxito?**

### Empresas conocidas por la contratación inclusiva en España

- **Ilunion:** Ilunion, un conglomerado de empresas con un fuerte propósito social, se centra en gran medida en emplear a personas con discapacidad en diversos sectores como la hostelería, el comercio minorista y los servicios de lavandería. Priorizan los lugares de trabajo accesibles y enfatizan los programas de desarrollo de habilidades.
- **Fundación ONCE:** Esta fundación actúa como puente entre empresarios y demandantes de empleo con discapacidad. Sus iniciativas incluyen ofrecer capacitación, promover prácticas de contratación inclusivas y defender activamente la diversidad en el lugar de trabajo. Suelen colaborar con otras empresas para proyectos de inclusión.
- **Grandes empresas con programas de inclusión:** Empresas multinacionales como Repsol (sector energético), Telefónica (telecomunicaciones) e IKEA España adoptan cada vez más iniciativas inclusivas. A menudo, esto implica asociarse con organizaciones de personas con discapacidad, programas de sensibilización para los empleados y adaptar los perfiles laborales para adaptarse a diversas necesidades.
- **Mahou San Miguel (Sector Bebidas):** Se han aliado con organizaciones de discapacidad y tienen programas enfocados a la contratación inclusiva



Co-funded by  
the European Union

- **Accenture España:** La consultora global tiene un fuerte enfoque en diversidad e inclusión, colaborando a menudo con organizaciones centradas en el empleo para personas con discapacidad.
- **Plataforma "Disjob":** si bien no es una empresa en sí, esta plataforma ayuda a conectar a quienes buscan empleo con discapacidades con empresas inclusivas. Explorar las empresas que aparecen allí puede revelar buenos ejemplos.

### Factores que contribuyen al éxito

Estas empresas no sólo cuentan con políticas vigentes; toman medidas:

- **Más allá del cumplimiento:** no ven la inclusión de la discapacidad simplemente como una obligación legal, sino más bien como una ventaja estratégica. Esto conduce a un enfoque proactivo en lugar de limitarse a cumplir cuotas mínimas.
- **Comunicación abierta:** el diálogo activo con los empleados con discapacidades es clave para identificar barreras potenciales e implementar adaptaciones efectivas. Las empresas valoran este aporte durante todo el proceso.
- **Mentalidad flexible y adaptable:** reconocen que los enfoques únicos no funcionan. Demuestran voluntad de adaptar soluciones caso por caso, demostrando compromiso con el individuo.
- **Impulsado por el liderazgo:** las iniciativas de inclusión se promueven desde arriba hacia abajo, no solo se delegan a los departamentos de recursos humanos. Esto garantiza que el mensaje sea claro en toda la cultura de la empresa.
- **Redes de apoyo:** las empresas pueden tener equipos dedicados a la inclusión de la discapacidad o fomentar grupos sólidos de recursos para empleados donde las personas con discapacidad se conectan con colegas y ofrecen ideas.

### Fuentes:

- <https://www.ft.com/content/cb8978ea-f901-4842-9957-cca0cb3fe7cc>

### Resalte programas o iniciativas innovadoras que hayan mejorado la accesibilidad al lugar de trabajo para personas con discapacidad.

Existen varios programas e iniciativas innovadoras en España que han mejorado la accesibilidad al lugar de trabajo para las personas con discapacidad:

1. **Planes de Accesibilidad en Empresas:** Muchas empresas en España están desarrollando e implementando planes integrales de accesibilidad. Estos planes van más allá de los requisitos legales básicos y tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo. A menudo incluyen medidas como:



- Realización de auditorías de accesibilidad de los lugares de trabajo y plataformas digitales.
  - Proporcionar tecnologías de asistencia y equipos de adaptación.
  - Ofrecer programas de formación y sensibilización a los empleados sobre la inclusión de la discapacidad.
  - Establecer canales de comunicación claros para que los empleados con discapacidades soliciten adaptaciones.
2. **Innovaciones tecnológicas:** los avances tecnológicos están desempeñando un papel crucial en la mejora de la accesibilidad al lugar de trabajo. Algunos ejemplos incluyen:
- **Software de lectura de pantalla y herramientas de reconocimiento de voz:** estas herramientas permiten a las personas con discapacidad visual navegar por computadoras y plataformas digitales de manera efectiva.
  - **Dispositivos de comunicación aumentativa y alternativa (AAC):** estos dispositivos facilitan la comunicación de personas con dificultades del habla o del lenguaje.
  - **Tecnología de hogar inteligente:** esta tecnología se puede adaptar para crear entornos de vida y de trabajo más accesibles para las personas con discapacidad.
3. **Colaboración entre las partes interesadas:** las iniciativas exitosas a menudo implican la colaboración entre agencias gubernamentales, organizaciones de discapacidad y empleadores. Este enfoque colaborativo garantiza que las soluciones de accesibilidad se adapten a las necesidades específicas de las personas con discapacidad y a los requisitos de los diferentes lugares de trabajo.
4. **Campañas de concienciación pública:** Es crucial crear conciencia sobre la importancia de la accesibilidad en el lugar de trabajo y los derechos de las personas con discapacidad. Las campañas de concienciación pública pueden ayudar a cambiar actitudes y promover una cultura laboral más inclusiva.
5. **Capacitación y educación:** Es esencial brindar capacitación y educación a empleadores y empleados sobre concienciación sobre la discapacidad y prácticas inclusivas. Esto puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más acogedor y de apoyo para todos.

#### Algunos ejemplos específicos de tales iniciativas son:

- **Plan ADOP Empleo:** Este programa, impulsado por la Fundación ONCE, se centra en promover el empleo de personas con discapacidad a través de servicios personalizados de apoyo, formación e inserción laboral. También trabaja con empresas para crear lugares de trabajo más inclusivos.
- **Inserta Empleo:** Otro programa de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, ofrece apoyo integral a personas con discapacidad que buscan empleo, incluyendo formación, asesoramiento laboral y asistencia para la integración laboral.
- **Programa Incorpora:** Este programa, impulsado por la Fundación "la Caixa", tiene como objetivo facilitar la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social, incluidas aquellas con discapacidad. Proporciona servicios de formación, inserción laboral y apoyo tanto a particulares como a empresas.
- **Programa de Empleo con Apoyo:** Este programa, implementado por varias organizaciones y financiado por el gobierno, brinda apoyo personalizado a personas con discapacidad para



encontrar y mantener un empleo. Incluye capacitación laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo y apoyo continuo.

- **Plan de Empleo Individualizado (PEI):** Se trata de un plan de empleo individualizado desarrollado por los servicios de empleo en colaboración con la persona con discapacidad. Describe los objetivos laborales del individuo, el apoyo necesario y las necesidades de capacitación.
- **Planes de Accesibilidad en Empresas:** Muchas empresas en España, como Repsol, Telefónica o IKEA, han desarrollado sus propios planes de accesibilidad. Estos planes a menudo incluyen medidas como auditorías de accesibilidad, provisión de tecnología de asistencia y capacitación de los empleados sobre concienciación sobre la discapacidad.

#### Fuentes:

- <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>
- <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>
- <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/asi-nos-comprometemos-con-la-accesibilidad-en-telefonica/>
- <https://fundacionlacaixa.org/es/programa-incorpora>
- <https://empleoconapoyo.org/programa-servicios-de-empleo-con-apoyo/>
- <https://inee.org/es/glosario-EeE/plan-educativo-individualizado>
- [https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id\\_proc=1778](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=1778)



# Focus Group con expertos en formación FP de personas con discapacidad y búsqueda de empleo

## Introducción

**Este grupo focal tiene como objetivo recopilar opiniones de expertos como usted sobre el panorama actual del empleo para personas con discapacidad en [País].** Profundizaremos en la eficacia de las políticas existentes, el papel de la Educación y Formación Profesional (EFP) en la preparación de las personas para el mundo laboral y los desafíos que enfrentan tanto los empleadores como los solicitantes de empleo. Su experiencia será invaluable para identificar brechas, resaltar prácticas exitosas y formular recomendaciones para crear un mercado laboral más inclusivo. **Esta discusión será confidencial** y sus ideas contribuirán directamente a dar forma a políticas y programas que empoderen a las personas con discapacidad para alcanzar su máximo potencial en la fuerza laboral. Se pedirá a los participantes que firmen la lista de participantes para la justificación de la sesión.

## Sección 1: Análisis del contexto nacional

- **Eficacia de la política:**
  - ¿Cuán efectivas son las políticas y la legislación nacionales actuales para abordar la brecha de habilidades de las personas con discapacidad? ¿Existen brechas o áreas específicas donde las políticas podrían mejorarse?
  - ¿Existen variaciones regionales en políticas o programas que impacten el desarrollo de habilidades y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?
- **Estadísticas del mercado laboral:**
  - ¿Cuáles son las habilidades más demandadas en el mercado laboral actual y en qué medida se alinean los programas de FP para personas con discapacidad con estas demandas?
  - ¿Hay sectores específicos donde ve una mayor necesidad de trabajadores calificados con discapacidad?

## Sección 2: Estudio de la Situación de los Titulados de FP con NEE

- **Eficacia del programa de FP:**
  - ¿En qué medida los programas de FP existentes equipan a los estudiantes con discapacidades con las habilidades y cualificaciones necesarias para un empleo exitoso?
  - ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los proveedores de FP a la hora de brindar una formación eficaz a estudiantes con diversas discapacidades?
  - ¿Existen prácticas innovadoras o prometedoras en la FP que hayan demostrado tener éxito a la hora de cerrar la brecha de habilidades para las personas con discapacidad?
- **Transición al empleo:**



- ¿Qué sistemas de apoyo existen actualmente para ayudar a los graduados de FP con discapacidades a realizar una transición fluida hacia la fuerza laboral? ¿Son adecuados estos sistemas?
- ¿Qué apoyo o recursos adicionales podrían implementarse para mejorar el proceso de transición?

### Sección 3: Recomendaciones clave

- **Áreas Prioritarias:**

- ¿Cuáles son las áreas más críticas para la inversión y la mejora para abordar la brecha de habilidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral?
- ¿Qué recomendaciones específicas haría a los formuladores de políticas, proveedores de FP y empleadores para mejorar el desarrollo de habilidades y las oportunidades de empleo para esta población?

#### Preguntas adicionales para la discusión del grupo focal:

- **Compromiso del empleador:**

- ¿Cómo pueden los empleadores participar mejor en el diseño y la impartición de programas de FP para garantizar que la formación se ajuste a sus necesidades?
- ¿Qué incentivos o mecanismos de apoyo podrían alentar a los empleadores a contratar y retener a más empleados con discapacidad?

- **Colaboración y asociaciones:**

- ¿Cómo se puede fortalecer la colaboración entre proveedores de FP, organizaciones de personas con discapacidad, empleadores y agencias gubernamentales para abordar la brecha de habilidades de manera más efectiva?



## Preguntas orientativas para las entrevistas.

Las siguientes preguntas han sido extraídas y adaptadas del cuestionario “Directrices para la investigación de socios” para comprender la visión de los estudiantes graduados de FP con NEE durante su experiencia de formación y búsqueda de empleo. Este enfoque de múltiples perspectivas permitirá a la asociación evitar sesgos, identificar brechas y plantear recomendaciones específicas basadas en los desafíos del mundo real.

### Preguntas específicas de FP

- **Impacto de la FP:**
  - ¿Cómo ha afectado su participación en programas de FP su capacidad para encontrar y conseguir empleo?
  - ¿Su programa de FP le proporcionó eficazmente las habilidades y cualificaciones que necesitaba para su trabajo actual o deseado?
  - ¿Tu formación FP ha tenido algún impacto en tu potencial de ingresos?
  - ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo y sus oportunidades profesionales desde que completó su programa de FP?
- **Retos de la FP:**
  - ¿Encontró algún desafío para acceder o participar en su programa de FP debido a su discapacidad? Si es así, ¿cuáles fueron esos desafíos?
  - ¿En qué medida su programa de FP se adaptó a sus necesidades y estilo de aprendizaje individuales? ¿Se hicieron ajustes o adaptaciones para usted?
  - ¿Qué tipo de apoyo recibió (o desearía haber recibido) en la transición de su programa de FP al mundo laboral?
  - ¿Considera que había suficientes recursos financieros disponibles para respaldar la calidad de su programa de FP?

### Preguntas adicionales (adaptadas de otras secciones):

- **Estadísticas del mercado laboral:**
  - ¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentó al buscar trabajo después de completar su programa de FP?
  - ¿Ha experimentado alguna discriminación o estigma relacionado con su discapacidad en la búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo? Si es así, ¿podría compartir un ejemplo?
- **Servicios de apoyo para solicitantes de empleo:**
  - ¿Utilizó algún servicio de apoyo (por ejemplo, asesoramiento laboral, asesoramiento profesional) durante su búsqueda de empleo? Si es así, ¿qué tan útiles fueron?
  - ¿Qué servicios de apoyo adicionales cree que serían beneficiosos para los graduados de FP con discapacidad que buscan empleo?
- **Actitudes y prácticas de los empleadores:**
  - ¿Ha encontrado alguna actitud positiva o negativa por parte de los empleadores con respecto a su discapacidad durante la búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo?



- ¿Qué recomendaciones daría a los empleadores para que el proceso de contratación y el lugar de trabajo sean más inclusivos para las personas con discapacidad?

