



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 25 de mayo de 2022
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

NOTA

De: Presidencia

A: Comité de Representantes Permanentes/Consejo

Asunto: El empleo de las personas con discapacidad
- *Debate de orientación*

Adjunto se remite a las delegaciones la nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia, con vistas al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 16 de junio de 2022.

Debate de orientación: «El acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral»

Nota de orientativa

Se calcula que una quinta parte de la población de la UE (es decir, unos 87 millones de personas) presenta alguna forma de discapacidad. La Unión Europea y todos sus Estados miembros son partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De este importante acuerdo, que entró en vigor para la UE en enero de 2011, se han derivado sucesivamente varias estrategias, en particular la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, impulsada por el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹.

A pesar de los progresos realizados en las últimas décadas, las personas con discapacidad siguen enfrentándose a múltiples obstáculos para disfrutar de sus derechos y gozar de autonomía. La UE se ha comprometido a intensificar sus esfuerzos en favor de las personas con discapacidad, en el marco de la nueva Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030. La Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea organizó el 9 de marzo de 2022 en París una conferencia ministerial sobre la discapacidad en la que se intercambiaron pareceres sobre la mejora de la accesibilidad y el acceso a los derechos y sobre la aplicación de la estrategia europea 2021-2030.

¹ Principio 17: Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Uno de los ejes prioritarios de la política de la Unión en materia de discapacidad es **la integración y la realización de las personas con discapacidad en el mercado laboral**. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, introdujo el concepto de **ajustes razonables**, el cual obliga a los empleadores a adaptar el lugar de trabajo a las personas con discapacidad. Además, el artículo 27 de la Convención consagra los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo y el empleo, incluida la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En 2022 la Comisión presentará un paquete de medidas destinadas a mejorar las perspectivas de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Este **paquete de medidas sobre el empleo**, cuyas líneas generales se presentaron en la conferencia del 9 de marzo de 2022, es una iniciativa emblemática de la Estrategia sobre Discapacidad 2021-2030. Abarca seis ámbitos de actuación y está encaminado a mejorar las perspectivas de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en particular gracias a la cooperación con la Red de Servicios Públicos de Empleo, los interlocutores sociales y las organizaciones que representan a las personas con discapacidad.

Estas medidas proporcionarán orientaciones y contribuirán al aprendizaje mutuo sobre el refuerzo de las capacidades de los servicios de empleo e integración, mejorando las perspectivas de contratación mediante acciones positivas y luchando contra los estereotipos, garantizando ajustes razonables, velando por la salud y la seguridad en el trabajo y en los regímenes de readaptación profesional en caso de accidente o enfermedad crónica y buscando puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido y vías para acceder al mercado laboral abierto. Dicho paquete apoyará a los Estados miembros en la implantación de las orientaciones para el empleo pertinentes a través del Semestre Europeo.

Por su parte, a nivel nacional, varios Estados miembros han establecido **obligaciones legales e incentivos** con el objetivo de estimular el empleo de las personas con discapacidad. Entre las iniciativas dirigidas a los empleadores cabe destacar los umbrales obligatorios de contratación de personas con discapacidad, la elaboración de planes anuales de diversidad con objetivos medibles y evaluaciones periódicas, el apoyo financiero para los ajustes razonables, las desgravaciones fiscales y demás incentivos económicos, en particular para las pymes, y el establecimiento de condiciones para poder participar en procesos de contratación pública. Las demás iniciativas incluyen, en particular, la creación de empleos a medida, especialmente en el ámbito de la economía social y solidaria, procedimientos de contratación y medidas de acompañamiento adaptadas a los solicitantes de empleo con discapacidad.

Pese a que se han realizado progresos considerables, el empleo de las personas con discapacidad en la UE sigue estando muy por debajo de su potencial. En 2021 apenas el 50,8 % de estas personas tenían un empleo, frente al 75 % de las personas sin discapacidad. El 37,6 % de las personas con discapacidad estaban inactivas, frente al 17,6 % de las personas sin discapacidad. El 28,4 % de las personas con discapacidad se encontraban en riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 17,8 % de las personas sin discapacidad, y apenas el 29,4 % de las personas con discapacidad tenían un título de estudios secundarios, en comparación con el 43,8 % de las personas sin discapacidad².

La construcción de un mercado laboral más inclusivo contribuirá al logro de los objetivos de la UE en materia de empleo para 2030 (objetivo de una tasa de empleo del 78 % en 2030 establecido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales). En un contexto de escasez de mano de obra y de desequilibrios persistentes en el ámbito del empleo, aumentar la participación de grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, como las personas con discapacidad, sigue siendo un importante motor para el crecimiento integrador y sostenible y la igualdad.

² Fuente: *Eurostat*.

La eficacia de las políticas de empleo para las personas con discapacidad requiere una reflexión sobre el concepto de discapacidad que figura en la Convención de las Naciones Unidas y encontrar el equilibrio entre el Derecho común y las medidas específicas.

Las **bajas tasas de empleo actuales** se deben a varios factores, como las desigualdades en el acceso a la educación y la formación, la persistencia de prejuicios sobre la menor productividad de las personas con discapacidad, el coste (real o percibido) de los ajustes razonables, un conocimiento insuficiente de los ajustes razonables posibles, la debilidad de los departamentos de recursos humanos en las empresas o incluso el menor nivel de formación de las personas con discapacidad en comparación con la población general y las dificultades para encontrar personas con discapacidad con las destrezas necesarias.

Aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad y reducir la brecha con respecto a las personas sin discapacidad sigue siendo un desafío para todos los Estados miembros que exige medidas a varios niveles, en particular: el desarrollo de la **accesibilidad** y de **ajustes razonables** adaptados a las necesidades individuales, la **adquisición de destrezas** acordes con las necesidades del mercado por parte de las personas con discapacidad, también de destrezas relacionadas con las transiciones ecológica y digital, **inversiones** en servicios de intervención desde la primera infancia, marcos de aprendizaje inclusivos y accesibles y programas de aprendizaje permanente, así como una articulación entre el ciclo escolar y la inserción laboral.

En este contexto, se propone centrar los intercambios de pareceres en dos puntos:

1. Eliminar los obstáculos a la contratación de personas con discapacidad y favorecer su acogida en el entorno laboral

Las obligaciones legales y los sistemas de incentivos destinados a los empleadores tienen más posibilidades de alcanzar sus objetivos si van acompañados de una visión positiva que valore lo que la diversidad en general, y la discapacidad en particular, pueden aportar al rendimiento.

- ¿Cómo trabajar y coordinarse con todas las partes interesadas, incluidos los empleadores, los trabajadores, los interlocutores sociales y los servicios de empleo e integración, para refutar las ideas preconcebidas sobre el supuesto «coste prohibitivo» de los ajustes razonables, dar a conocer estos ajustes y ayudar a las empresas a llevarlos a cabo?
- ¿Cómo podemos trabajar juntos para establecer objetivos que reduzcan la diferencia entre la tasa de empleo de las personas con discapacidad y la de las personas sin discapacidad, tal como se establece en la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030?

2. Actuar con medidas eficaces en pro de la inserción profesional de las personas con discapacidad

Cuando son accesibles, las nuevas tecnologías y la digitalización pueden brindar nuevas oportunidades de acompañar a las personas con discapacidad hacia el empleo a lo largo de toda la vida, proporcionando las herramientas digitales indispensables para su autonomía y eliminando los obstáculos a su formación y empleo.

- ¿Qué programas de acompañamiento se han establecido a este respecto a nivel nacional?
 - ¿Cómo puede facilitarse, en particular a través de las nuevas tecnologías, la transición de los talleres y las formaciones protegidas a un mercado laboral competitivo?
 - ¿Cómo puede ayudar la UE a los Estados miembros en estos ámbitos?
-