

“Necesitamos empresas flexibles, y con valores, en las que la inclusión no sea una medalla”

Maya Doneva es la reciente secretaria general de la EASPD, European Association of Service providers for Persons with Disabilities (Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad), una entidad que promueve la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

En primer lugar, ¿cómo califica la situación laboral actual de las personas con discapacidad en Europa? ¿Hay algún país que destaque positivamente y nos pueda servir de ejemplo?

EASPD trabaja con más de veinte mil proveedores de servicios y, aunque nuestra sede está en Bruselas,

vemos los desafíos reales sobre el terreno en las diferentes partes de Europa. En 2022 organizamos una conferencia en Croacia centrada en el empleo, y allí tuvimos la oportunidad de escuchar muchos puntos de vista. La brecha de empleo para personas con discapacidad (diferencia en los porcentajes de empleo entre personas con discapacidad y sin ella) sigue estando por encima de los 25 puntos, con una tasa general de empleo de aproximadamente el 75 % y una tasa de empleo para personas con discapacidad por debajo del 50 %. Algunos datos muestran que algunos países lo están haciendo mucho mejor que otros en estos temas, pero esto generalmen-



te se debe a que los datos se calculan de manera diferente según las leyes nacionales; por ejemplo, en países donde se considera que muchas personas no pueden trabajar, o donde muchas personas con discapacidad están inactivas, o cuando se considera (o no) que los trabajadores en empleos protegidos tienen contratos laborales. Algunos países pueden ser mejores en el contrato de mercado laboral abierto, mientras que otros pueden depender de los modelos de empleo de la economía social, por ejemplo. En resumen, es una imagen compleja, y la lectura de datos sin contexto puede ser engañosa.

¿Qué factores favorecen la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y qué barreras existen actualmente?

El Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad publicó recientemente su Comentario General número 8 sobre el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Destaca la falta de participación como resultado de



un mercado laboral desfavorable, no inclusivo y capacitado; no debido a cualquier impedimento que alguien pueda tener. En otras palabras, no es la discapacidad de alguien lo que dificulta su empleo, sino que es el entorno lo que no le permite participar en el mercado laboral. Pongamos por caso a alguien en una silla de ruedas, si el lugar de trabajo y las rutas de transporte no son accesibles, es posible que no pueda trabajar. Si el lugar de trabajo es accesible, entonces, puede trabajar. ¿Qué es lo que la incapacita aquí, la falta de accesibilidad del entorno o la discapacidad que tienen? Necesitamos centrarnos en crear entornos de mercado laboral más inclusivos y accesibles. Pero la inclusión no debe ser una característica “extra” de un empleador, sino la línea de base sobre la que funcione toda la sociedad.

¿Qué políticas públicas se deben implementar para incentivar el empleo de las personas con discapacidad? ¿Y qué deben contemplar los programas y servicios de las entidades sociales?

La implementación de leyes, cuotas y procedimientos estrictos contra la discriminación son, por supuesto, un punto de partida clave. Lo que estamos viendo es que muchas otras políticas pueden ser útiles para marcar una diferencia práctica, que van desde compensaciones, subvenciones y recortes de impuestos para las empresas, un uso efectivo de la contratación pública, la formación de los profesionales de selección de personal, el fuerte desarrollo de los servicios de empleo y medidas que apoyan la

“Necesitamos centrarnos en crear entornos de mercado laboral más inclusivos y accesibles. Pero la inclusión no debe ser una característica “extra” de un empleador, sino la línea de base sobre la que funcione toda la sociedad.”

transición de la economía social y los modelos de empleo protegido al mercado laboral abierto en las empresas. Mientras tanto, son cruciales la creación de empleos y trayectorias profesionales de calidad en la economía social y los modelos de empleo protegido. También es importante considerar mejor cómo evitar una trampa de beneficios, donde el empleo significa una pérdida de ingresos por la pérdida de beneficios.

¿Podría hablarnos de algunas buenas prácticas en este campo?

Desafortunadamente, la mayoría de los ejemplos de empresas en las que pienso no hacen exactamente las mejores prácticas. Yo diría que el modelo que

mejor funcione debe ser el que se adapte a la realidad local, centrado en la persona, modelado en dinámicas de trabajo con la ayuda de expertos y teniendo los derechos de la persona como brújula y prioridad en todo momento. Necesitamos tener la motivación adecuada dentro de la empresa: empatía, flexibilidad, gestión basada en valores, y no la mentalidad que ve la inclusión como una “medalla”, sino como un proceso largo y continuo que necesita recursos y paciencia. He visto diferentes modelos de empresas que utilizan preparadores laborales y, en mi opinión, es una buena herramienta de apoyo tangible en el día a día, pero sin una gestión comprometida y valores compartidos, las herramientas pueden no ser de utilidad.

En el caso de España, el empleo protegido juega un papel importante. Según la Convención, esta no sería la mejor manera de promover el empleo de las personas con discapacidad. Expertos de la ONU piden el fin del “empleo segregado” de las personas con discapacidad. ¿Cuál es tu opinión?

La situación española es muy interesante. Recientemente fui invitada a hablar en un evento dedicado al Empleo y la Economía Social por nuestra organización miem-

bro AMICA, que es un ejemplo interesante para combinar empleos verdes e inclusión, y el próximo mes visitaré Support Girona. Quiero decir que España últimamente está en nuestro radar.

Ahora bien, ¿cómo se correlaciona el contexto español con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la situación laboral? El primer principio predominante en la Convención de la ONU se refiere a la elección. Entonces, la pregunta que deberíamos hacer en su lugar es: ¿tienen las personas con discapacidad opciones suficientes, reales y prácticas para decidir dónde quieren trabajar: por ejemplo, en un bar de tapas, en una industria de fabricación de automóviles o en un centro especial de empleo?

¿Tenemos suficientes políticas, como se mencionó anteriormente, que puedan permitirle a una persona con discapacidad hacer que esa elección sea real, o tan real como lo es para la población en general? Mi impresión es que esto todavía no es así; y de ahí la excesiva dependencia de los centros especiales de empleo. Entonces, el desafío para los centros especiales de empleo es este:





¿cómo pueden contribuir a crear más opciones para las personas con discapacidad que emplean o apoyan?

Un segundo principio importante en la CDPD de la ONU es la inclusión, por lo que la siguiente pregunta es importante para los centros especiales de empleo: ¿cómo pueden promover la inclusión de las personas con discapacidad; no solo en términos de tener un trabajo, sino también en términos de promover su inclusión en la sociedad y con colegas y clientes sin discapacidad? ¿Cómo podemos asegurarnos de que haya una transición adecuada hacia el mercado laboral y que no generemos una situación en la que haya empleo pero no proporcione crecimiento o una inclusión real para la persona?

Este es un gran desafío para los centros especiales de empleo en el futuro. Es difícil aceptar estos desafíos y, al mismo tiempo, crear oportunidades laborales de calidad para las personas con discapacidad; sin embargo, también es el camino a seguir; al menos en términos de estar en línea con la CDPD de la ONU.

Quizás el principal problema radica en una cuestión estructural, la organización neoliberal del mercado de trabajo y la construc-

ción de capacidades. ¿Qué desafíos cree que deben abordarse para cambiar esto a corto plazo?

El mercado laboral no es una fuerza inamovible, refleja decisiones políticas que se han tomado en el pasado y vemos sus consecuencias ahora. La buena noticia es que las decisiones políticas se pueden cambiar. El mercado laboral también ha cambiado a lo largo de los años y se han logrado muchos avances.

Realmente, vale la pena leer el Comentario General número 8 de la ONU para ver qué se puede abordar para crear un mercado laboral más inclusivo.

En cuanto a los centros especiales de empleo, debe establecerse un debate serio para evaluar cómo mejorar los temas de “elección” e “inclusión” para las personas con discapacidad. Como verdaderos expertos en el mercado laboral para personas con discapacidad, este colectivo también pueden tener una voz realmente poderosa para ayudar al resto del mercado laboral a seguir su dirección. Estos son los principales retos para el sector de cara al futuro, y donde EASPD quiere realmente poner el foco.