



CONCLUSIONES

CONGRESO INTERNACIONAL

FuTÜro

del Empleo de las Personas
con Discapacidad Intelectual

30 y 31 de MAYO | 2024

SANTANDER | Palacio de la Magdalena

www.congresoempleoaedis.com

**RETOS, POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE FUTURO EN EL EMPLEO
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Santander, Cantabria, España 30-31 de mayo de 2024

Más de 300 participantes nos hemos reunido en Santander, en un congreso internacional, que constituye la culminación de un diálogo llevado a cabo a lo largo del año 2023 y 2024 en el que han participado organizaciones del sector de la discapacidad de todas las comunidades autónomas y al que se han sumado académicos, intelectuales de la acción social y administraciones públicas, movidos por el mismo propósito: reflexionar sobre los retos y proponer políticas y estrategias de futuro en el empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Europa, España, las sociedades modernas deben aspirar a avanzar hacia la inclusión y la igualdad como pilares fundamentales del progreso social y sabemos que el empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, el empleo de calidad, debe ser una prioridad indiscutible. El trabajo no solo proporciona ingresos económicos, es un vehículo fundamental para la dignidad, la independencia, la inclusión social y la efectividad de los derechos de ciudadanía.

El mundo está cambiando. Se está produciendo una resignificación del valor del empleo como elemento constitutivo de la identidad personal. La consciencia del derecho que tenemos de aspirar a un proyecto de vida significativo para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo es paralela a la de una identidad conjunta cada vez más frágil debido, entre otras cosas, a procesos de soledad no deseada o de inclusión social imperfecta, en un mundo también caracterizado por una evolución tecnológica sin precedentes, en el que la inteligencia artificial es un catalizador del progreso y de nuevas formas, aún incipientes, de relaciones sociales, de modelos productivos y de pedagogías de aprendizaje.

Las personas con discapacidad, las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a estos desafíos, que bien resueltos serán facilitadores de un encaje adecuado en lo social, en lo laboral, en lo formativo, en la vida, en definitiva.

Desde el movimiento asociativo de la discapacidad intelectual, desde AEDIS, desde Plena inclusión, es nuestra responsabilidad poner los mimbres adecuados para asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de construir su vida en un entorno futuro turbulento y cambiante pero esperanzador.

Estas conclusiones representan un compromiso colectivo para trabajar juntos en la eliminación de barreras y en la promoción de políticas inclusivas que permitan a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo participar plenamente en el empleo.

1. Marco normativo moderno y coherente

Es imperativo acelerar el futuro desarrollando un nuevo marco regulador que modernice y fomente el empleo de las personas con discapacidad, adaptándose a las realidades culturales, sociales y tecnológicas del siglo XXI. Este marco debe ser inclusivo y accesible, reflejando las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan y tomando con exigencia y rigurosidad como marco de referencia la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Esta nueva norma debe construirse desde un enfoque global de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad que persiga aumentar significativamente su participación en el mercado de trabajo mediante una combinación de políticas flexibles, de activación inclusiva y medidas positivas que complementen la legislación en materia de no discriminación.

Y que promueva oportunidades de empleo digno, impulse la participación en el mercado laboral, facilite su permanencia y el mantenimiento en los puestos de trabajo, ayude a la mejora de las competencias profesionales e impulse el desarrollo o progresión profesional.

Este nuevo marco normativo nos compromete a avanzar en oportunidades para todos y, para ello, debe incluir medidas específicas para incentivar y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

2. Educación y formación profesional para la inclusión laboral

La educación y la formación profesional son elementos esenciales para mejorar la empleabilidad de las personas y son una palanca para superar la falta de igualdad de oportunidades que tienen en el mercado laboral las personas con discapacidad.

Es necesario promover políticas educativas y de formación profesional que garanticen que las personas con discapacidad intelectual cuenten con los suficientes y específicos apoyos y adaptaciones y que no se vean expulsados del sistema educativo o se vean incluidos de una forma deficiente, aumentando su fragilidad en el mercado laboral.

Las personas con discapacidad intelectual necesitan planificación para identificar y acometer su proyecto de vida. El sistema educativo y de formación profesional deben adoptar de una forma más intensa enfoques inclusivos, cambiando mentalidades, huyendo del sesgo del capacitismo en la educación e incorporando tecnologías de apoyo y metodologías pedagógicas que faciliten el aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual.

Es prioritario para la persona con discapacidad intelectual que los programas de formación incluyan prácticas laborales y experiencias en el lugar de trabajo, pues es el camino para adquirir habilidades y competencias relevantes. Es imprescindible que la formación profesional dual tenga necesariamente en cuenta a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo al haberse comprobado su eficacia como herramienta de inserción.

Es necesario, igualmente, articular políticas que permitan fórmulas mixtas de formación-empleo, medidas de acción positiva que den cobertura y minimicen los impactos negativos en los períodos intermedios entre situaciones de actividad e inactividad y empleo y desempleo.

Es crucial que los poderes públicos impulsen de una forma vigorosa alianzas entre las instituciones educativas, las organizaciones de personas con discapacidad y los empleadores para garantizar que los programas de formación coadyuven a una inclusión en la comunidad educativa y en el ecosistema sociolaboral verdaderamente efectiva.

3. Accesibilidad Universal

La accesibilidad universal es un principio fundamental para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Es esencial la eliminación de las barreras arquitectónicas, comunicativas, cognitivas y tecnológicas en los lugares de trabajo para que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, incluyendo el fomento de la profesionalización de los apoyos personalizados ante las barreras cognitivas y de la comunicación.

Es prioritario desarrollar y objetivar el concepto de ajuste razonable, incluyendo horarios flexibles, asistencia personal y adaptaciones tecnológicas que faciliten el desempeño laboral.

4. Fomento del Empleo Digno

Asegurar que las personas con discapacidad intelectual tengan acceso a un empleo significativo y digno es una responsabilidad compartida por todos. Esto implica no solo la creación de oportunidades de empleo, sino también la garantía de condiciones laborales justas.

El empleo de calidad es un objetivo compartido en el marco de AEDIS y Plena inclusión y que debe impactar a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y al resto de los equipos profesionales.

5. Incentivos para la Contratación

Fomentar el empleo digno también implica reconocer y apoyar a las empresas de iniciativa social que implementan prácticas inclusivas a través de incentivos y reconocimiento público.

Las personas con discapacidad tienen dificultades de inclusión laboral y son merecedoras de medidas de acción positiva.

Los incentivos deben ser diseñados para motivar a los empleadores a contratar a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, buscando asegurar que estas contrataciones sean sostenibles y significativas para la persona, reconociendo las especiales dificultades y obstáculos a los que se enfrentan.

En un marco común de protección y promoción del empleo de todas las personas con discapacidad, es imprescindible la discriminación positiva de los colectivos que objetivamente tienen mayores dificultades de empleabilidad, como es el caso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. La discapacidad es un grupo heterogéneo y los incentivos deben necesariamente responder a dicha heterogeneidad

6. Flexibilidad y Adaptación

Promover y regular modalidades de trabajo flexibles es fundamental para adaptar el entorno laboral a las necesidades específicas de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, que puede incluir opciones de teletrabajo, trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles.

Es necesario que fomentemos una cultura organizacional que valore la diversidad y la flexibilidad y que reconozca que estas prácticas benefician a todos los empleados. Las políticas de flexibilidad laboral deben ser inclusivas y accesibles para todos.

También es importante la flexibilidad de los apoyos y el uso de metodologías como el empleo con apoyo y el empleo personalizado para fomentar su inclusión social.

7. Transiciones Laborales Efectivas

Establecer mecanismos efectivos para facilitar las transiciones laborales es esencial para asegurar que las personas con discapacidad intelectual puedan moverse entre diferentes etapas de empleo y desempleo sin perder el apoyo necesario.

Es crucial que las políticas de empleo incluyan programas de transición que proporcionen asistencia durante los periodos de cambio, como la entrada al mercado laboral, cambios

de trabajo y la vuelta al empleo después de un periodo de inactividad. Estos programas deben ofrecer servicios personalizados de orientación profesional, capacitación y apoyo, utilizando metodologías inspiradas en la planificación centrada en la persona y fórmulas como puedan ser el empleo con apoyo o el empleo personalizado.

Además, es importante coordinar los sistemas de servicios sociales y de empleo para asegurar una transición fluida y sin interrupciones en el apoyo, incluyendo los programas de jubilación y envejecimiento activo.

Las personas con discapacidad intelectual deben tener acceso a una red de recursos y servicios públicos que les permitan mantener su independencia, su proyecto de vida y empleabilidad en todas las etapas de su vida laboral.

8. Protección Social y Seguridad

Asegurar que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo tengan acceso a prestaciones de seguridad social y protección social es crucial para su inclusión laboral.

Las políticas de protección social deben ser compatibles con la participación en el mercado de trabajo, permitiendo que las personas con discapacidad intelectual mantengan el derecho a la protección y sus beneficios mientras trabajan y en todo su itinerario vital.

Es importante diseñar sistemas que sean flexibles y adaptables, respondiendo a las necesidades individuales.

9. Reivindicación de las estructuras de empleo generadas en el marco de la economía social

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social forman parte del ecosistema de la Economía Social, con la singularidad en su propósito de proporcionar un empleo significativo a personas con dificultades para incorporarse al mercado de trabajo debido a

la condición de desventaja que implica la discapacidad y otros condicionantes sociales concurrentes.

Estas estructuras productivas deben ser plataformas estables para la inclusión laboral que faciliten el cumplimiento de su misión.

10. Consideraciones con relación al resto del mercado abierto de empleo

Es necesario modificar la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad incrementando el porcentaje de reserva y ampliando el espectro de las empresas obligadas conforme a los estándares europeos.

Deben reformularse las medidas alternativas, evitando que sean una manera de desincentivar el cumplimiento de la cuota de reserva, reforzando por ello su carácter de “excepcionalidad” y su enfoque temporal, y vinculándolas a la creación efectiva de puestos de trabajo.

Deben adoptarse medidas para evitar el acceso a subvenciones, conciertos públicos o cualquier instrumento de colaboración con las administraciones públicas a las organizaciones, empresas, entidades, etc. que incumplan con la reserva de puestos de trabajo; e, igualmente, debe valorarse el establecimiento de criterios que primen sobrepasar las cuotas de reserva que son de obligado cumplimiento o tener contratadas a personas con discapacidad cuando no se esté obligado a ello.

Constatamos que el mercado abierto no es tan inclusivo como debería serlo. Es imprescindible que medidas relativas a la discapacidad formen parte de los planes de igualdad de las empresas.

En relación al empleo público es imprescindible aumentar la subcuota de reserva de empleo público a personas con discapacidad intelectual y generar una nueva para las discapacidades del desarrollo sin discapacidad intelectual.

11. Sostenibilidad de las organizaciones de la discapacidad

Las organizaciones de iniciativa social promotoras de empleo para personas con discapacidad deben contar con el marco normativo, las condiciones financieras y otros recursos para operar en un marco de estabilidad y capacidad de inversión e innovación que permitan su misión como contribuyentes netos a la sociedad a la que pertenecen.

12. Participación y Representación

Asegurar la participación activa de las personas con discapacidad intelectual y las organizaciones que las representan en el diseño, implementación y evaluación de políticas de empleo es fundamental para desarrollar soluciones efectivas y pertinentes.

Las personas con discapacidad intelectual deben tener una voz significativa en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas laborales. Esto incluye la participación en comités consultivos, grupos de trabajo y otras plataformas donde se discuten y desarrollan políticas de empleo.

Las organizaciones que representan a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo juegan un papel crucial en la defensa de sus derechos y en la promoción de prácticas inclusivas. Es necesario apoyar y fortalecer estas organizaciones, asegurando que tengan los recursos y la capacidad necesarios para participar activamente en la formulación de políticas.

El compromiso con la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es una responsabilidad compartida que requiere la colaboración de todos los sectores de la sociedad. A través de la implementación de políticas y prácticas inclusivas, podemos construir un futuro en el que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de contribuir y prosperar en el mundo del trabajo.

Con estas conclusiones nos marcamos como objetivo organizativo de agenda elaborar una declaración que llamaremos de Santander en la que haremos un llamamiento a la acción para que nuestros gobiernos, empleadores, organizaciones de la sociedad civil, del tercer sector de acción social, de Plena Inclusión y de AEDIS, de las personas y de las familias y de todas las partes interesadas unan esfuerzos para eliminar las barreras y promover la inclusión laboral. Solo a través de un compromiso colectivo y sostenido podemos garantizar que las personas con discapacidad intelectual ocupen un lugar digno en el futuro del empleo.

En Santander, a 31 de mayo de 2024.