


Empleabilidad de personas con discapacidad: Una breve mirada al caso español

Rodríguez Gonçalves, Elena
Universidad Pontificia de Salamanca, España
 elenarodriguezgoncalves@gmail.com

Documento recibido: 01 julio 2019
Aprobado para publicación: 22 julio octubre 2019

Resumen

“No dejar a nadie atrás” es el principio de Naciones Unidas que expone en pocas palabras, y de forma clara, la necesidad de incluir en la sociedad a todos los ciudadanos, entre ellos, las personas con discapacidad. Este trabajo explora esta temática. En España, 1.840.700 personas en edad de trabajar tienen algún tipo de discapacidad reconocida, lo que representa el 6,1% de la población española en edad laboral. Todas estas personas tienen algo o mucho que aportar a la sociedad, poseen diversas capacidades que deben ser descubiertas y empleadas para un fin común: el crecimiento y la mejora de la sociedad en la que vivimos. La pregunta es, parafraseando a Arenilla: “¿cuánto talento de estas personas estamos dispuestos a perder?”

Palabras clave

Discapacidad, Capacidad, Empleo, Inclusión, Futuro

Resumo

"Não deixar ninguém para trás" é o princípio das Nações Unidas que estabelece em poucas palavras e claramente a necessidade de incluir na sociedade todos os cidadãos, inclusive as pessoas com deficiência. Este trabalho explora esse tema. Na Espanha, 1.840.700 pessoas em idade ativa têm algum tipo de deficiência reconhecida, o que representa 6,1% da população espanhola em idade ativa. Todas essas pessoas têm algo ou muito a contribuir para a sociedade, possuem capacidades diversas que devem ser descobertas e usadas para um propósito comum: o crescimento e a melhoria da sociedade em que vivemos. A questão é, parafraseando Arenilla: "Quanto talento dessas pessoas estamos dispostos a perder?".

Palavras-chave

Palavras-chave: Deficiência, Capacidade, Emprego, Inclusão, Futuro

Abstract

"Leave no One behind" is the United Nations principle that sets out clearly in a few words the need to include in all citizens, including people with disabilities. This work explores this topic. In Spain, 1,840,700 people of working age have some type of recognized disability, which represents 6.1% of the Spanish population of working age. All these people have something or much to contribute to society, they have diverse capacities that must be discovered and used for a common purpose: the growth and improvement of the society in which we live. The question is, paraphrasing Manuel Arenilla: "How much talent of these people are we able to lose?"

Keywords

Disability, Capacity, Employment, Inclusion, Future

La empleabilidad de personas con discapacidad en la política de crecimiento económico sostenible

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 nace con el propósito de *"promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente"*¹ para, de esta forma, contribuir a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y así promover su participación en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y países. Esta Convención fue firmada y ratificada por España el 3 de mayo de 2008 y, consecuentemente, añadida al ordenamiento jurídico español.

*"Cada ser humano es único e irrepetible, y la discapacidad forma parte de esa diversidad, es consustancial a nuestra condición. Por eso, más allá de los datos que nos dicen que superan la cifra de tres millones de personas que tienen alguna discapacidad en España, cientos de millones en todo el mundo, y abstracción hecha de las peculiaridades de esa realidad que es poliédrica y contingente, creemos, como reza el preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que éstas contribuyen al bienestar general y enriquecen la diversidad de la convivencia social. Al promover su plena integración social, su autonomía personal, la eliminación de las barreras, no sólo las físicas, no estamos limitándonos a cumplir un inexcusable deber ético y jurídico, sino que estamos decidiendo qué tipo de sociedad queremos ser"*² (Código de la Discapacidad, 2018).

¹ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 1. Documento extraído de internet a fecha de julio de 2018 a través del siguiente enlace: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

² Código de la Discapacidad, del Boletín Oficial del Estado, consultado en julio de 2018 a través del enlace: https://www.boe.es/legislacion/codigos/abrir_pdf.php?fich=125_Codigo_de_la_Discapacidad.pdf

A través de este estudio se ha analizado la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en relación con el empleo, con una especial atención al sector público. A partir de la observación y la selección de la información recopilada de diferentes fuentes se ha querido reflejar en este trabajo una visión general del tema.

La empleabilidad de personas con discapacidad tiene un carácter transversal ya que, no sólo consiste en el acceso al empleo sino que comienza desde la educación y continúa en el puesto de trabajo. La accesibilidad engloba no sólo la supresión de barreras físicas o arquitectónicas sino también al acceso a las tecnologías y a la información. Tanto la accesibilidad web como la accesibilidad física crean una sociedad más igualitaria e inclusiva. Además, se debe tener en cuenta que la accesibilidad beneficia a toda la sociedad.

La Agenda 2030, a través de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, también trata el tema de la discapacidad de manera transversal por lo que se puede ver reflejado en diferentes ODS de manera tanto directa como indirecta. Estos ODS permiten identificar, de manera global, los campos de mejora.

Metodología y descripción de la política

La metodología que se ha aplicado para este estudio se basa mayormente en el análisis de datos cuantitativos. Para poder realizar estadísticas sobre la realidad socio-laboral de las personas con discapacidad se precisan datos, que en los últimos años han mejorado gracias a asociaciones y entidades del tercer sector y a la Administración Pública. Aun así, siguen siendo escasos y la frecuencia en la que se difunden es baja (suelen ser datos a largo plazo), lo que dificulta tener una perspectiva de la situación actual. Muestra de ello es el informe proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística, que data del 1 de diciembre de 2017 y hace referencia a los datos recopilados de 2016; es decir, los últimos informes sobre empleo de las personas con discapacidad se remontan a 2016 con lo que los datos disponibles, en el mejor de los casos, corresponden a cifras de hace dos años. Si bien el Instituto Nacional de Estadística se ha comprometido a ofrecer nuevos datos referentes a la discapacidad en 2019, hasta el momento no se han publicado. Además, existen diferencias metodológicas en la medición de la discapacidad lo que crea una dificultad a la hora de realizar un análisis fiable. Por otra parte, se ha analizado la distinta normativa existente hasta la fecha, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

Cabe señalar la iniciativa del Gobierno actual en plasmar la Agenda 2030 en cada una de las políticas que se llevan a cabo, lo cual indica la gran importancia en tener no solamente un objetivo a alcanzar sino en disponer de 17 Objetivos con sus metas e indicadores para poder avanzar de la forma más adecuada y eficiente. Varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se refieren al empleo y la inclusión de personas con discapacidad como es el objetivo 8 que pretende "*promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*"³ y su meta 8.5 pretende lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

El Objetivo 10 pretende eliminar las desigualdades, su meta 10.2 tiene como objetivo "*potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas*" incluyendo, por supuesto, a las personas con discapacidad. Además, el Objetivo 11 intenta lograr que las ciudades sean inclusivas, en sus metas 11.2 y 11.7 se

³ Naciones Unidas en relación a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consulta en línea en julio de 2018 a través del enlace: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

comprometen a proporcionar acceso a los sistemas de transporte y a zonas verdes y espacios públicos de manera accesible e inclusiva.

Cabe destacar una entrevista realizada a la arquitecta Sandra Esparza en la que se le preguntó cómo se construye una ciudad accesible; la respuesta fue que la accesibilidad beneficia a todos, no solamente a personas con discapacidad, también a personas más bajas o personas con obesidad y, en general, a toda la población⁴. En España, a través del Ministerio de Exteriores, se creó el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible⁵. Las principales áreas de actuación son la prevención y lucha contra la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la igualdad de oportunidades.

II. Antecedentes, marco normativo y modelo de gobernanza

Si bien, como se muestra en el siguiente apartado, la legislación en España es amplia, lo cierto es que en muchos casos esa normativa no se ha llegado a aplicar, lo cual dificulta la inserción laboral de este colectivo.

La empleabilidad de personas con discapacidad debe entenderse como un proceso que comienza con la formación, lo cual es importante tanto para el desarrollo individual como intelectual. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, tan presentes en nuestros días, adquieren un papel fundamental ya que, gracias a ellas, se facilita el acceso al conocimiento pero se debe hacer un esfuerzo por conseguir que dichos elementos sean accesibles y se debe reforzar la formación académica en dichas tecnologías para que la brecha digital sea la menor posible.

Como se ha indicado, la empleabilidad de personas con discapacidad cubre varios de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible por lo que debe tenerse en cuenta en los distintos ámbitos de actuación. "*Para la implementación eficiente de los ODS se necesita un compromiso por parte de todos los agentes implicados, pero, sobre todo, por parte de los Estados*" (Manuel Arenilla, 2017). El colectivo de personas con discapacidad constituye un eje de actuación prioritario en las políticas sociales y uno de sus fines esenciales es la integración laboral de las mismas.

Atendiendo a los rasgos identificativos los niveles político-administrativos sub-nacionales tienen garantías legales y plena capacidad de auto-organización. Además, las Comunidades Autónomas disponen de medios propios para la obtención de recursos como son el Fondo Social Europeo, que son compatibles con la existencia de mecanismos para el intercambio de recursos de todo tipo entre los distintos niveles. Aunque existen instrumentos de control intergubernamental, tienden a evitarse las modalidades de carácter más invasivo.

Aunque también tiene similitudes con el modelo inclusivo ya que la Unión Europea ejerce una supremacía competencial del nivel político sobre los Estados Miembros.

La legislación actual en materia de discapacidad es muy amplia y se encuentra muy dispersa en todo el ordenamiento jurídico español, por ese motivo el Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado el Código de la

⁴ Vídeo de la entrevista a la arquitecta Sandra Esparza, disponible en línea a través de YouTube en el siguiente enlace consultado en julio de 2018 (duración de 1:50 minutos): https://www.youtube.com/watch?time_continue=33&v=u-qeJzoyTKw

⁵ Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*, consultado en línea en agosto de 2018 a través del enlace: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

Discapacidad generado por el Foro Justicia y Discapacidad perteneciente al Consejo General del Poder Judicial.

Este Código recopila 152 normas que se encuentran divididas entre la normativa general básica y las normas específicas clasificadas por materias. La Constitución Española de 1978, norma suprema del ordenamiento jurídico español, en su artículo 9.2 indica que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y esa igualdad se debe ver reflejada, entre otras, tanto en la educación como en el empleo.

Además, expone que los poderes públicos deben realizar

*"una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos"*⁶ (Constitución Española, 1978).

Por otra parte, a nivel internacional, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aborda diferentes problemáticas de este colectivo como es la igualdad y no discriminación, las mujeres y niños con discapacidad, la accesibilidad, la toma de conciencia, la educación y el trabajo y el empleo, entre otros.

En el área de trabajo y empleo, atendiendo al Código de la Discapacidad, existen 17 Leyes que hacen referencia a la discapacidad, tres Leyes Orgánicas y cuatro Reales Decretos Legislativos, entre toda esta normativa destacan el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con el fin de proteger y salvaguardar los derechos de estos trabajadores que, por motivos de su discapacidad, puedan verse discriminados.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha servido como base de referencia para el resto de normativa e iniciativas aprobadas en los años posteriores, como la Estrategia Española de Discapacidad 2014-2020 y su Plan de Acción para el período 2014-2020 y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este plan se inspira en los principios recogidos en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, entre los que se encuentra la no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, el diseño universal o diseño para todas las personas, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Una parte esencial del plan se destina a la igualdad de oportunidades, las mujeres con discapacidad frecuentemente se encuentran con una doble discriminación que propicia el riesgo de caer en situaciones de exclusión, violencia y pobreza.

⁶ Constitución Española (1978), artículo 49 correspondiente al Capítulo Tercero del Título I "De los derechos y deberes fundamentales"

La Estrategia Española sobre Discapacidad responde a una serie de actuaciones a nivel internacional sobre esta materia y más concretamente en Europa. La Comisión Europea, por su parte, aprobó la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 con ocho ámbitos prioritarios entre los que se encuentran la accesibilidad y el empleo. De esta forma la Unión Europea fomenta la inclusión activa y la participación completa de las personas con discapacidad en la sociedad, en base a los derechos humanos siguiendo las indicaciones de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Sobre el llamado modelo de gobernanza, existe una relación de actores relevantes, tanto en el ámbito público como en el no público, por lo que se realiza una separación de los mismos, ordenados en función de su relevancia. La Administración General del Estado, como Administración Pública de dimensión nacional, debe reforzar los mecanismos de comunicación entre las distintas entidades que la forman. Además, para poder mejorar la situación de las personas con discapacidad, debe contar con entidades externas a la Administración, que pueden ofrecer su experiencia en la materia. La Administración General del Estado, en adelante AGE, *"sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho"*⁷. (Constitución Española, 1978)

La organización de la AGE está conformada por distintos órganos e instituciones, fundamentalmente, los Ministerios, los órganos de la AGE situados en las Comunidades Autónomas (Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno), el Servicio Exterior del Estado, los Organismos públicos adscritos a los Ministerios y las instituciones reguladas por normas especiales como la Agencia Estatal de Administración Tributaria o las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

La AGE es el instrumento del que dispone el Gobierno para desarrollar e implementar sus políticas públicas o prestar servicios a los ciudadanos. Los medios utilizados para desarrollar dichas políticas son los recursos humanos de que disponen, los recursos económicos establecidos en el Presupuesto General del Estado, el patrimonio de que dispone, la contratación pública, la comunicación, la Administración Electrónica y la reforma y modernización administrativa.

Los actores públicos son entidades responsables de esta materia en el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en el Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad y en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y, de manera transversal, todos los responsables sobre esta materia en el resto de organismos públicos de la Administración General del Estado.

Además de los actores pertenecientes a la AGE, existen otros actores en el ámbito privado, entre lo que son particularmente relevantes la Fundación ONCE y el Comité de Representación de Personas con Discapacidad, en adelante CERMI. Estos actores se interrelacionan con los actores públicos para la consecución de sus fines. Un ejemplo de esto se encuentra en el Convenio que Fundación ONCE y el CERMI han firmado con el Instituto Nacional de Administración Pública.

Como se puede observar, el problema de la empleabilidad en personas con discapacidad tiene una dimensión multilateral ya que implica a todo el Sector Público. Además, tiene un carácter tanto vertical como horizontal, pues participan diversas unidades administrativas y organizaciones implicadas, que interactúan de forma

⁷ Constitución Española (1978), artículo 103 correspondiente al Título IV "Del Gobierno y de la Administración"

habitual. La perspectiva de discapacidad se debe incorporar en todos los programas e informes, en la misma línea que se trata la perspectiva de género.

III. Algunos impactos económicos y sociales

En 2008 España se vio inmersa en la mayor crisis de las últimas décadas, provocada por una crisis mundial que impactó especialmente al país. La tasa de paro subió a lo largo de toda la crisis, para comenzar a disminuir en 2013 hasta el 13,92% actual⁸. La tasa de paro continúa descendiendo actualmente. Esta tasa de paro corresponde a todas las personas activas, es decir, en edad de trabajar y agrupa tanto a personas sin discapacidad como a personas con discapacidad.

El número de contrataciones totales correspondientes al año 2018 ha sido de un total de 22.291.681, de las cuales 339.191 han sido de personas con discapacidad⁹. Se debe tener en cuenta que son datos correspondientes a aquellas personas que han indicado su condición de discapacidad, pero en muchos casos no lo indican por lo que las cifras pueden variar. El número de personas en edad laboral según datos proporcionados por el INE es de 30.064.400, de los cuales un 6.12% son personas con discapacidad. Se ha comprobado que existe un aumento significativo del número de contrataciones en personas con discapacidad en relación a otros colectivos. Pero, al no conocerse la duración de los contratos ni la tasa de paro en datos recientes, no se puede hacer un balance real del mismo.

Como se puede apreciar en la tabla, alrededor de un 59% de las personas contratadas en 2018 han tenido un único contrato pero llama la atención que 1.455 personas hayan tenido más de 15 contratos en el año, lo que, haciendo un cálculo sobre el número de contratos, supone una media de 27,6 contratos por persona al año, es decir, más de dos contratos al mes.

Tabla 1. Número de contratos de personas con discapacidad en relación al número de personas.

Rotación De La Contratación	Nº de contratos personas con discapacidad	Nº de personas con discapacidad contratadas
De 1 contrato	90.830	90.830
De 2 contratos	61.658	30.829
De 3 contratos	41.139	13.713
De 4 contratos	27.116	6.779
De 5 a 10 contratos	60.745	9.516
De 11 a 15 contratos	17.597	1.400
Más de 15 contratos	40.106	1.455

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2018

⁸ Dato proporcionado en la Encuesta de Población Activa correspondiente al tercer trimestre del año 2019. Fuente consultada a través de la página web en noviembre de 2019: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

⁹ Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, 2019 a nivel estatal del Servicio Público de Empleo Estatal . Consultado en línea en noviembre de 2019 a través del enlace: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Los contratos indefinidos creados en los últimos 12 meses; estos contratos, en personas con discapacidad no llegan a superar el 0,9% de los mismos y se mantienen constantes en el tiempo. La nueva Ley de Contratos del Sector Público, no ha tenido impacto significativo en la contratación indefinida de personas con discapacidad, a pesar de las previsiones acerca de cláusulas sociales para las empresas que deseen contratar con el sector público.

IV. Sobre el futuro: Algunas conclusiones

Según un estudio del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción titulado "*Jóvenes y empleo: escenarios de futuro*", se estima que en el futuro aquellos jóvenes sin estudios superiores tendrán graves dificultades para acceder a un empleo en los próximos 5 años¹⁰. Y no es un estudio aislado, pues varios expertos aseguran que el avance de la robótica y la inteligencia artificial irrumpirán en la sociedad en los próximos años. Los robots desempeñarán tareas que los humanos evitan, denominadas como las tres "d"s: peligrosas, sucias y aburridas (en inglés: Dangerous, Dirty y Dull). Y aquellas tareas que cobrarán más importancia conllevarán iniciativa, inventiva y creatividad, cualidades que el mundo laboral demandará cada vez más.

La prestigiosa consultora Gartner, estima que 1,8 millones de trabajos serán destruidos en 2020 en todo el mundo, pero la Inteligencia Artificial creará 2,3 millones de nuevos empleos. Es más, de 2020 a 2025, se estima que se creen otros 2 millones de puestos de trabajo más.

La mayor parte de los avances se producirán entre 5 y 10 años, incluyendo la realidad aumentada, el Blockchain, las plataformas del Internet de las Cosas (IoT), etcétera. La consultora estima que, para el año 2021, la Inteligencia Artificial dará soporte a más del 80% de las tecnologías emergentes. La consultora hace especial hincapié en que los empleos de media y baja cualificación serán los más perjudicados. Los trabajos de fabricación y construcción tendrán una gran pérdida de empleo, mientras que sectores como la educación, la sanidad y el sector público notarán un auge importante. Se estima que unos 785 millones de personas con discapacidad en el mundo se encuentran en edad de trabajar, personas que tienen algo o mucho que aportar a la sociedad, que tienen diversas capacidades que deben ser descubiertas y empleadas para un fin común: el crecimiento y la mejora de la sociedad en la que vivimos. La pregunta es "¿cuánto *talento* de estas personas estamos perdiendo?" (Manuel Arenilla, 2015).

Las estadísticas demuestran que las personas con discapacidad poseen un nivel educativo inferior a aquellas personas sin discapacidad. La accesibilidad de las aulas en las escuelas y demás centros formativos, de los textos académicos y la formación del profesorado pueden ser claves para mejorar estos resultados.

Los servicios públicos deben formar a los ciudadanos del mañana y facilitar el acceso al conocimiento a todos ellos, incluyendo a aquellos con dificultades especiales. Un buen ejemplo de ello es UNIDIS, el Centro de atención a universitarios con discapacidad de la Universidad a Distancia en España, UNED, el cual atiende de forma individual a aquellos alumnos con discapacidad que soliciten adaptación, tanto para el seguimiento de las clases como en la realización de los exámenes. Dichas adaptaciones deben continuar al acceder a un puesto

¹⁰ Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, informe sobre la formación y el empleo en los jóvenes, consultado en línea en agosto de 2018 a través del enlace: <https://www.fad.es/node/8377>

de trabajo. La Administración Pública debe velar por la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público atendiendo a las capacidades y méritos. Hallar el talento y reclutar a aquellas personas cualificadas para determinadas funciones tengan o no una discapacidad y que, de esta forma, se conviertan en miembros productivos de la sociedad, una sociedad diversa, inclusiva y con menor desigualdad.

Además, según datos de Naciones Unidas en 2015, más del 80 por ciento de las personas con discapacidad se encuentra en el umbral de la pobreza lo cual indica la gravedad del problema. El problema aumenta en mujeres con discapacidad, este colectivo se encuentra bajo una doble discriminación: desigualdad por razón de género y por discapacidad.

Los incentivos a empresas han conseguido que muchas personas con discapacidad opten a un trabajo aunque en la mayoría de los casos dichos empleos se refieren a los denominados de baja cualificación. Hay talento por descubrir y, en muchos casos, no se les da la oportunidad de crecer laboralmente. Cabe destacar el papel tan importante que están adquiriendo las nuevas tecnologías que, según un informe del Foro Económico Mundial, en 2030 la robótica podría llegar a destruir hasta 800 millones de empleos. Los empleos que se verán afectados serán especialmente aquellos de baja cualificación.

Por otro lado, las ciudades deben ser inclusivas de forma que el transporte público sea accesible de manera que cualquier persona, tenga o no tenga una discapacidad, pueda acceder al mismo de forma autónoma y sin impedimentos arquitectónicos. A lo largo de los años se ha visto una mejora significativa en la integración y en la calidad de vida del colectivo con discapacidad pero todavía se debe seguir avanzando para que la igualdad de oportunidades se haga efectiva.

La Agenda 2030, a través de sus 17 ODS, permite dar un rumbo a las políticas públicas con el fin de avanzar en los objetivos de manera clara y determinante, permitiendo así avanzar como sociedad. Las políticas públicas deben considerar de forma transversal a la discapacidad, de tal forma que se incluya, de manera inherente, en todas ellas. Avanzar como nación es importante, pero lo más importante es cumplir con el objetivo 17 de los ODS en el cual la alianza de las naciones nos permitirá construir la sociedad en la que queremos estar y, en la cual, todas las personas, tengan o no discapacidad, estén incluidas. 🌐

Referencias

- Boletín Oficial Del Estado, del Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales (2018): Código de la Discapacidad (dos tomos), colección: Códigos, materia: Derecho constitucional, edición: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial Del Estado, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, BOE, número 289, de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673.
- Comisión Europea (2010): Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Un compromiso renovado para una Europa sin barreras, Bruselas: Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones, consultado en abril de 2018 y disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:es:PDF>
- Comité De Representantes De Personas Con Discapacidad: Informe final sobre Horizonte Accesibilidad 4 de diciembre 2017 (2017), consultado en agosto de 2018 y extraído en: <https://www.cermi.es/es/actualidad/novedades/informe-final-horizonte-accesibilidad-4-12-2017>
- Congreso De Los Diputados: Constitución Española y Reglamento del Congreso de los Diputados (2001), edición revisada por las Cortes Generales.
- Instituto Nacional De Administración Pública (Inap) (2016): Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público para personas con discapacidad, Edición: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Instituto Nacional De Administración Pública, nota de prensa sobre curso que se impartió en dicho organismo sobre Discapacidad en el Entorno Laboral, consultado en abril de 2018 y extraído en: http://www.inap.es/alfresco_pack-portlet/alfresco?pathInfo=%2Fd%2Fd%2Fworkspace%2FSpacesStore%2Faa917618-c92e-43ee-bf48-86a3fdbdbf3e%2FNota_Curso_MOOC_Discapacidad_Entorno_Laboral.pdf
- Instituto Nacional De Estadística (2018): Nota de prensa en relación a la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre del año 2018 (en línea): <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0218.pdf>, acceso julio de 2018.
- Instituto Nacional De Estadística (marzo de 2013): Informe sobre El Empleo de las personas con discapacidad 2011
- Ministerio De Sanidad, Política Social e Igualdad (2011): Estrategia española sobre discapacidad durante el período 2012-2020, disponible en: https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf
- Ministerio De Sanidad, Política Social e Igualdad (2011): Plan de Acción de la Estrategia española sobre discapacidad durante el período 2014-2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el día 12 de septiembre de 2014 publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, consultado en abril de 2018 y disponible en: https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf, Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Naciones Unidas (13 de diciembre de 2006): Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (en línea): <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>, acceso julio de 2018.
- Oficina De Atención A La Discapacidad (2016): Informe Anual sobre Discapacidad, consultado en línea, agosto de 2018: http://www.oadis.msrebs.gob.es/informesOPE/Ano2016/PDF/Informe_Anual.pdf

Organización Mundial De La Salud (2011): Informe Mundial sobre la Discapacidad, Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Revista Digital Ticbeat, artículo "La Inteligencia Artificial creará más empleos de los que destruirá en 2020", consultado en línea en septiembre de 2018 a través del enlace:

<http://www.ticbeat.com/innovacion/inteligencia-artificial-creacion-empleo-2020-gartner/>

Servicio Público De Empleo Estatal. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, 2019 a nivel estatal del Servicio Público de Empleo Estatal. Consultado en línea en septiembre de 2018 a través del enlace: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Sobre la autora/ About the author

La autora es Ingeniera superior en informática por la Universidad Pontificia de Salamanca (con sede en Madrid). Profesora Adjunta de Tecnologías Móviles en dicha universidad. Tras finalizar los estudios universitarios trabaja para la Administración Pública en España. Máster en Gobierno y Administración Pública por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y actualmente cursando el Máster de Dirección Pública, Políticas Públicas y Tributación del Instituto de Estudios Fiscales.

URL estable documento/stable URL

<http://www.gigapp.org/ewp>

El Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP) es una iniciativa impulsada por académicos, investigadores y profesores Iberoamericanos, cuyo principal propósito es contribuir al debate y la generación de nuevos conceptos, enfoques y marcos de análisis en las áreas de gobierno, gestión y políticas públicas, fomentando la creación de espacio de intercambio y colaboración permanente, y facilitando la construcción de redes y proyectos conjuntos sobre la base de actividades de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión.

Las áreas de trabajo que constituyen los ejes principales del GIGAPP son:

1. Gobierno, instituciones y comportamiento político
2. Administración Pública
3. Políticas Públicas

Información de Contacto

Asociación GIGAPP.

ewp@gigapp.org