

LA DECLARACIÓN DE REYKJAVIK

"DEFENDIENDO EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

Workability International-Europe es la mayor organización de Europa que representa a organizaciones que proporcionan trabajo y servicios de empleo para personas con discapacidad. Esta Declaración es nuestra contribución al Año Europeo de las Personas con Discapacidad, 2003.

Nuestras organizaciones miembro emplean y ofrecen servicios de empleo a más de 800.000 europeos con discapacidad cada año. Creemos que nuestros conocimientos colectivos y nuestra experiencia en este ámbito son difíciles de superar. En nuestra Declaración se incluye nuestra Visión, nuestro Código de Actuación interno así como nuestras propuestas para contribuir a conseguir una Europa que fomente la integración de las personas con discapacidad en lo que respecta al trabajo y al empleo.

Reconocemos nuestra responsabilidad a la hora de defender el derecho al trabajo de los usuarios de nuestros servicios (las personas con discapacidad) a todos los niveles de la sociedad en toda Europa, incluyendo al Parlamento Europeo y la Comisión, los gobiernos nacionales, los servicios médicos, sociales y de rehabilitación, los servicios de educación y de formación, los empresarios, los sindicatos y las organizaciones de personas discapacitadas y sus representantes.

Hablamos con una sola voz y garantizaremos que en todas nuestras estrategias futuras haya un propósito subyacente: eliminar todas las barreras que existen para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad con el objetivo de que sea la igualdad de oportunidades para todos la que prevalezca.

PREÁMBULO

En marzo de 2002 el Congreso Europeo sobre las Personas con Discapacidad redactó y publicó la Declaración de Madrid "No discriminación más acción positiva es igual a inclusión social", que se ha tenido en cuenta para la redacción de esta Declaración. Dicha declaración es la voz de más de 50 millones de europeos con discapacidad y expresa la idea de una sociedad europea que fomente la integración y que se base en los derechos humanos, en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación. El empleo se considera una clave para la inclusión social:

" Deben llevarse a cabo esfuerzos importantes con el objetivo de promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, preferentemente, en el mercado laboral ordinario. Ésta es una de las formas más importantes de luchar contra la exclusión social de las personas con discapacidad, para promover su independencia y dignidad. Esto requiere, además de la activa movilización de los agentes sociales, la de las autoridades públicas, que deben seguir fortaleciendo las medidas ya existentes. "

Workability International-Europe se adhiere a la Declaración de Madrid. En concreto, respetamos la nueva visión de las personas con discapacidad para conseguir que exista una sociedad que fomente la integración. Por ello, actuaremos en

consecuencia en nuestra relación con las personas con discapacidad cuando prestemos nuestros servicios.

La voz de las personas discapacitadas se oye como nunca antes. En Europa, con el apoyo y el ánimo inicial de la Comisión Europea, el Foro Europeo de la Discapacidad se ha convertido en el elemento central en todo lo relacionado con la discapacidad. Como tal, ha conseguido tener una fuerte influencia en lo relativo al desarrollo de la política socio-económica de Europa.

Las opciones de empleo para las personas discapacitadas están muy influidas por las demandas del mercado de trabajo y la creación de empleo, así como por el acceso a la educación, los transportes públicos, la sociedad de la información y en general a los bienes y servicios. Por ello, **Workability International-Europe apoya enérgicamente la propuesta hecha por el Foro Europeo de la Discapacidad** para lanzar el proceso que lleve hacia la creación de una Directiva específica sobre la discapacidad en el ámbito de la Unión Europea basada en el Artículo 3 del Tratado de la UE, que serviría para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad en áreas que van más allá del empleo.

Durante los últimos años, la Comisión Europea ha publicado muchos informes sobre los temas relacionados con la discapacidad. La política europea relativa a la discapacidad ha pasado de la noción de 'acomodar' a las personas con discapacidad a un enfoque más "basado en los derechos". La Comunicación de la Comisión 'Hacia una Europa sin barreras' publicada en 2000 trata de cómo debe garantizarse un mejor acceso y una mayor inclusión en una gran variedad de áreas políticas de la UE que van desde la lucha contra la discriminación hasta el empleo, el transporte y la información y la tecnología.

La integración de las personas con discapacidad es algo que no sólo es lógico desde el punto de vista social sino también desde el punto de vista económico. Los estudios demuestran que las personas discapacitadas tienen muchas más probabilidades de encontrarse sin trabajo (y por un periodo de tiempo más largo) y de cobrar un salario inferior a la media. Su marginación en el mercado laboral supone un coste financiero enorme para los gobiernos y la sociedad, y todo ello siendo conscientes de que muchas personas discapacitadas quieren trabajar, si se les da la oportunidad de hacerlo y se les proporciona la ayuda adecuada. Esta es la razón por la que la discapacidad es una de las categorías explícitas cubiertas por la "Directiva de igualdad de oportunidades en el empleo" y por el "Programa de acción contra la discriminación".

Workability International-Europe urge a la aplicación rápida y adecuada en todos los países de la UE, así como en los países en la fase de adhesión, de la Directiva de la UE para la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Esta Directiva fue adoptada formalmente en noviembre de 2000 y tiene como objetivo proteger a las personas discapacitadas frente a la discriminación en lo relativo al empleo y la formación.

En la escena mundial, **Workability International-Europe se hace eco y recoge con entusiasmo la iniciativa de las Naciones Unidas que tiene como objetivo lanzar el proceso que permita la organización de una Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.** Creemos que el derecho al empleo es un elemento central en esta futura Convención y estamos deseando prestar

nuestro apoyo en el proceso de redacción. En este sentido, **Workability International-Europe** ha recibido también con sumo interés el reciente informe publicado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) titulado "El Derecho a un Trabajo Digno para las Personas con Discapacidad" ("The Right to Decent Work for People with Disabilities").

El objetivo principal de la Organización Mundial del Trabajo es promover las oportunidades de las mujeres y los hombres, incluyendo las personas con discapacidad, para que puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Conjuntamente con la OIT, los empresarios han publicado un documento dirigido a las comunidad empresarial y que se llama "Liberando el potencial – el nuevo caso empresarial sobre la discapacidad" ("Unlocking Potential - The New Disability Business Case"). **Workability International-Europe** aplaude esta iniciativa empresarial.

Los negocios que tienen la idea y el deseo de crear un entorno que dé oportunidades a los diversos miembros de la comunidad, prosperarán. En el caso de estos negocios, las personas discapacitadas pueden y quieren ser una parte de la ecuación de éxito. Este camino también beneficiará a la sociedad en su conjunto y ayudará a construir un círculo virtual que cree un mejor balance entre la cohesión social y la competitividad económica.

Pero hasta ahora y en lo que respecta al empleo y al trabajo, ha faltado un eslabón en el debate: la voz colectiva de aquellos que día tras días, hacen que las ideas, la política y los programas pasen de ser una teoría a aplicarse en la práctica, es decir de los proveedores de servicios. Sin ellos, las aspiraciones de muchas de las personas con discapacidad de ocupar su lugar legítimo en el mundo del trabajo y el empleo se quedarían sustancialmente reducidas.

Aunque la intención de que exista igualdad de oportunidades para y en el empleo se ha declarado claramente, en realidad sigue siendo una aspiración únicamente para la inmensa mayoría de las personas discapacitadas. Al actuar como este puente vital entre los programas de las Administraciones y los empresarios y entre las personas discapacitadas y el empleo, los Proveedores de Servicios pueden, y de hecho lo están haciendo, conseguir que las intenciones y aspiraciones se conviertan en una realidad. Esta contribución única sería todavía más eficaz si se escuchase como una voz separada y diferenciada.

Durante los últimos 15 años, Workability International-Europe ha estudiado en detalle muchos aspectos del trabajo y del empleo de las personas con discapacidad y ha publicado informes y recomendaciones. Entre ellos se incluyen publicaciones sobre las siguientes materias:

- ❑ Empleos remunerados para las personas con discapacidad
- ❑ Buenas prácticas en centros de trabajo protegidos.
- ❑ Cooperación entre las empresas de trabajo protegido y otras organizaciones comerciales
- ❑ Análisis económico de los centros de empleo protegido
- ❑ Empleo de las personas gravemente afectadas
- ❑ Oportunidades y amenazas de los nuevos sectores de actividad y métodos de trabajo.

- ❑ Adaptándose a las nuevas tendencias de “mainstreaming” (integración en todas las políticas y acciones) y la inclusión social
- ❑ Apoyando el empleo de personas con discapacidades intelectuales y psicológicas
- ❑ TIC y formación a lo largo de toda la vida para las personas con discapacidad
- ❑ Acuerdos y adaptaciones para la igualdad de oportunidades.
- ❑ Avance y transición de las personas con discapacidad en el empleo.

En su Conferencia Anual, que tuvo lugar en la capital de Islandia entre el 27 y el 30 de mayo, los miembros de Workability International-Europe examinaron todos los conocimientos y experiencias que han ido adquiriendo. Como resultado, se redactó la Declaración de Reykiavik: Defendiendo el derecho de las personas con discapacidad al trabajo. Cuenta con el apoyo global de nuestros miembros y contará, esperamos, con el mismo apoyo de todos los actores europeos que proporcionan empleo y servicios de trabajo para las personas con discapacidad.

La Declaración tiene tres partes:

- ❑ Nuestra Visión y Objetivos.
- ❑ Nuestro Código de Actuación interno.
- ❑ Nuestras propuestas para fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mundo laboral.

NUESTRA VISIÓN Y OBJETIVOS

VISIÓN:

Nuestra visión es la de una Sociedad Europea en la que la igualdad de oportunidades en el mundo laboral sea una realidad para las personas con discapacidad.

OBJECTIVOS:

Conseguir que en los próximos 10 años se llegue a una situación en la que el porcentaje de personas discapacitadas en edad de trabajar con un empleo sea igual al porcentaje del resto de los ciudadanos de Europa en edad de trabajar que tienen un empleo.

Adaptar el empleo y la prestación de servicios para responder a las necesidades de cada una de las personas con discapacidad, incluyendo las medidas positivas para que existan las mismas oportunidades de trabajar.

Trabajar con las organizaciones de empresarios y trabajadores para desarrollar fórmulas de maximizar las posibilidades de que las personas con discapacidad tengan acceso al mercado laboral.

Poder contar con estadísticas fiables con las que se pueda hacer un seguimiento del éxito de las medidas adoptadas para conseguir la igualdad de oportunidades en lo que respecta al empleo para las personas discapacitadas.

NUESTRO CÓDIGO DE ACTUACIÓN

- (i) Seremos los defensores de las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo en el mercado laboral ordinario, autoempleo, empleo con apoyo y en nuestros propios centros.
- (ii) Todos aquellos que trabajen en nuestras organizaciones tendrán contratos de trabajo o acuerdos similares, salarios justos o compensación y acceso a la legislación relativa al mundo laboral que se apliquen en su país, incluyendo el derecho a pertenecer a Sindicatos, es decir, derechos y obligaciones.
- (iii) En los casos en los que el acceso al empleo ordinario no sea posible y dispongamos de servicios, ofreceremos un trabajo que merezca la pena y que sea gratificante en nuestros centros, facilitando el avance y el progreso a lo largo de la vida profesional, todo dentro del entorno comercial.
- (iv) Estableceremos relaciones con los empresarios y trataremos de entender sus necesidades como proveedores, consumidores y como reales y potenciales actores que proporcionan empleo a personas discapacitadas.
- (v) Nuestros servicios se centrarán en las necesidades, aspiraciones y circunstancias del individuo y en el incremento de las capacidades del individuo (empowerment).
- (vi) Nuestros servicios darán al individuo la capacidad de elegir y le proporcionarán la información necesaria para que pueda tomar una decisión personal conociendo lo necesario.
- (vii) Los individuos que participen en nuestros servicios estarán involucrados en todas las decisiones que les afecten ("nada para las personas con discapacidad sin las personas con discapacidad.")
- (viii) Nuestros servicios estarán destinados a animar y a permitir a los usuarios de los mismos, tener acceso al mercado laboral ordinario para conseguir un empleo digno y sostenible en el tiempo.
- (ix) Se pondrá un mayor énfasis en las necesidades de las personas gravemente afectadas para participar en el mundo laboral y se enfatizará especialmente en el contexto de las nuevas oportunidades creadas por las innovaciones tecnológicas.
- (x) Nuestros servicios proveerán o facilitarán formación en el ámbito de las habilidades sociales básicas y la formación ocupacional, y fomentarán la obtención de las cualificaciones profesionales que sea posible obtener. En el caso de los que ya trabajan, se facilitará el aprendizaje a lo largo de toda la vida, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información.
- (xi) En todas nuestras operaciones nos centraremos en las habilidades y no en las discapacidades, liberando el potencial y eliminando las barreras a las que se enfrentan los individuos para que tengan acceso al trabajo y al empleo.
- (xii) Al mantenerse al corriente de la experiencia, nuestros servicios adoptarán las "mejores prácticas" conocidas y continuamente nos esforzaremos para mejorar mediante instrumentos de medición de la eficacia de las actuaciones.

- (xiii) Workability International-Europe seguirá fomentando las relaciones de trabajo y los “partenariados” eficaces con otras organizaciones que proveen servicios, ONGs relacionadas con la discapacidad y otros agentes relacionados.
- (xiv) En los casos en los que nuestras propias metodologías sean adecuadas, nuestros servicios estarán abiertos a otros colectivos excluidos, siempre que así se nos solicite.
- (xv) Respetaremos el punto de vista de las personas discapacitadas de acuerdo con lo descrito en la Declaración de Madrid.

NUESTRAS PROPUESTAS

Al hacer estas propuestas, nos centramos sólo en unos pocos de los muchos aspectos que afectan al porcentaje de personas con discapacidad que acceden al mercado laboral y que mantienen su empleo. Nuestras propuestas son las siguientes:

- ❑ Puesto que no existen datos estadísticos fiables ni el ámbito de la UE ni en el ámbito nacional en algunos casos, no se puede calcular la proporción de personas discapacitadas que tienen trabajo en relación con las personas no discapacitadas. Tampoco se puede calcular la eficacia de las políticas, los programas y las acciones creadas para corregir el desequilibrio, que sí sabemos que existe. Ya que tantas personas discapacitadas son inactivas desde el punto de vista económico, los datos relativos al desempleo por sí solos no son indicativos del número de personas que querrían trabajar si se les diese la oportunidad y la ayuda adecuadas.
- ❑ Los recursos financieros dedicados a resolver este desequilibrio se pueden comparar con los costes, mucho mayores y a largo plazo, para la sociedad de no hacer nada o demasiado poco actualmente.
- ❑ Como proveedores de servicios, creemos que ahora se sabe bastante sobre cómo realizar progresos significativos y usando métodos que sean aceptables para las personas discapacitadas. En vez de dedicar recursos a un número sin fin de investigaciones y nuevos programas, estos recursos deberían usarse para reforzar y desarrollar los programas cuyo éxito ya ha sido probado. De este modo, más personas con discapacidad tendrían acceso a estos servicios que han tenido éxito, aumentando de esta manera el porcentaje de personas que entran en el mercado laboral o consiguiendo que mantengan sus empleos, en los casos en los que se tiene trabajo.
- ❑ Todos tenemos una labor que realizar para conseguir que exista una Europa que fomente la integración. Por un lado, los gobiernos tienen que mostrar el camino y establecer las Agendas. Por otro lado, los empresarios tienen que aceptar sus responsabilidades y actuar de acuerdo con ellas. En medio están las personas discapacitadas y sus representantes, los servicios médicos y de rehabilitación, los servicios de educación y sociales, los sindicatos y los proveedores de servicios y todos ellos tienen que trabajar juntos.

PROPUESTA 1

- PROGRAMAS Y RECURSOS

En el contexto de los diferentes servicios de empleo existe una carencia de financiación adecuada. Proponemos que se dediquen más recursos a estos programas cuyo éxito ya ha sido probado sobradamente en lo que respecta a

garantizar el empleo para las personas con cualquier tipo de discapacidad, reconociendo sus capacidades individuales y requisitos. En este contexto, se debe garantizar la financiación sostenida de los proveedores de servicios para permitirles invertir en sus servicios dentro del marco de una política de mejora continua y de desarrollo de buenas prácticas.

PROPUESTA 2 - GARANTÍA DEL EMPLEO PROTEGIDO

Hay que reconocer que hay un conjunto de exigencias continuadas relacionadas con el empleo para tratar de adaptarse a la situación de las personas con discapacidad. El empleo ordinario no es una opción para muchas personas con discapacidades graves, ni a corto ni a largo plazo. Como cualquier otra persona, deberían tener la oportunidad de contribuir, mediante su trabajo, a la economía de sus países, reduciéndose de esta manera el número de personas discapacitadas que son inactivos desde el punto de vista económico. Proponemos que se refuerce la oferta de empleo protegido (por ejemplo, los centros especiales de empleo y el empleo con apoyo) y que este empleo se desarrolle en un entorno empresarial en el que se promueva activamente la transición hacia el empleo ordinario y en el que se garantice a su vez la vuelta al empleo protegido si es necesario por las circunstancias de la persona discapacitada.

PROPUESTA 3 - EL PAPEL FUNDAMENTAL DE LOS EMPRESARIOS

Como el resto de las personas y en los casos en los que es posible, la mayoría de las personas discapacitadas quieren participar en el empleo en el mercado ordinario de trabajo, ya sea de manera directa o vía otra forma de provisión de empleo. Por ello, algo fundamental es que los proveedores de servicios entiendan las preocupaciones, necesidades y reivindicaciones de los empresarios. Los empresarios deberían tomar medidas para facilitar esta labor y demostrar públicamente sus buenas intenciones. Proponemos que los empresarios empleadores en mercado ordinario de trabajo de cada estado miembro de la UE establezcan y participen en un organismo similar al Foro de los Empresarios sobre la Discapacidad **del Reino Unido** y organizaciones similares en todos los lugares. También se debería crear un Foro de Empresarios sobre la Discapacidad a nivel europeo.

PROPUESTA 4 - VOZ COLECTIVA DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS

Para tener influencia sobre el Parlamento Europeo y la Comisión vía los acuerdos de consulta establecidos, es importante que los proveedores de empleo y servicios de empleo para personas con discapacidad hablen con una única voz. Esto también fortalece el diálogo con otros socios europeos que están ya organizados, como por ejemplo la Unión de Confederaciones de la Industria y los empresarios de Europa (UNICE), la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) y el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF)... Proponemos que Workability International-Europe y otros proveedores de servicios similares den inmediatamente el paso para establecer un órgano eficaz que proporcione una voz unificada y que sirva como puente entre las personas discapacitadas y el empleo.

PROPUESTA 5 - MEDIR LA EFICACIA Y LAS TENDENCIAS

Conocemos que el Eurostat publicará en breve las estadísticas anuales sobre el empleo, en las que se incluirá información sobre el número de personas discapacitadas en edad de trabajar que trabajan y las que están en paro. En primer lugar, proponemos que el término 'desempleado' incluya a todas las personas discapacitadas en edad de trabajar que están inactivas desde el punto de vista económico. En segundo lugar, se debería usar esta información cada año para hacer un seguimiento de los progresos realizados para conseguir que el porcentaje de empleo en el mercado laboral de las personas discapacitadas sea el mismo que el de las no discapacitadas y como base para los Planes de Acción Nacionales para fomentar que se realicen progresos para llegar a la igualdad.

PROPUESTA 6 - LOS PAÍSES EN LA FASE DE ADHESIÓN

Se deberían adoptar medidas positivas para ayudar a los países en la fase de adhesión a la Unión Europea a mejorar las oportunidades de empleo de los ciudadanos discapacitados. La experiencia de Workability International-Europe puede ser de gran ayuda para el desarrollo de servicios para personas con discapacidad en estos y otros países europeos emergentes. Proponemos crear un grupo de trabajo de nuestros miembros para desarrollar un plan de acción que garantice que nuestra experiencia se pone a su disposición de manera práctica y accesible.

FIN