



Unidad 2: Normativa europea de referencia en derechos humanos, discapacidad y TEA

Contexto europeo

Antes de discutir el tema de la legislación de la UE en el marco de la discapacidad y, específicamente, el empleo de las personas con discapacidad, debemos hacer una descripción general de las bases sobre las que se asientan las competencias legislativas y ejecutivas de la UE.

Tratado de la Unión Europea (2007)

Define los dos principios fundamentales en los que se basa la Unión Europea:

- Proporcionalidad : el contenido y el alcance de la acción de la UE no pueden ir más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados;
- Subsidiariedad : en el ámbito de sus competencias no exclusivas, la UE solo puede actuar si, y en la medida en que, el objetivo de una acción propuesta no puede ser alcanzado suficientemente por los países de la UE, pero podría lograrse mejor a nivel de la UE.

Tratado de Lisboa (2007)

Aclara la división de competencias entre la UE y los países de la UE:

- Exclusivo
- Compartido
- Secundario

Así, la UE tiene competencias en relación con los derechos de las personas con discapacidad únicamente en aquellas áreas en las que los Tratados le han atribuido competencias. Por ejemplo, la UE tiene competencias para legislar en el ámbito del empleo; sin embargo, no tiene permiso para legislar en materia de educación y formación.

Referencias legales europeas en Derechos Humanos y Discapacidad

Tratado de Amsterdam (1997) art. 13



Reconoció el problema de la discriminación por discapacidad y otorgó expresamente a la Comunidad Europea (antigua CE, ahora UE) competencia en el campo de la discapacidad por primera vez.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) arts.1, 21 y 26

Incluye dos referencias explícitas a la discapacidad y contiene otras disposiciones, que son de interés para las personas con discapacidad.

Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2009)

En términos prácticos, es inferior a las disposiciones del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (y del Tratado de la Unión Europea), pero superior al derecho derivado de la UE.

Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017)

Representa el eje inspirador sobre el que se estructura la nueva Unión Europea. Consiste en dotar a los ciudadanos de derechos sociales más efectivos, y se basa en veinte principios para hacer realidad una Europa más inclusiva.

Contexto jurídico europeo en materia de Empleo y Discapacidad

La UE adopta leyes (directivas) que establecen requisitos mínimos para las condiciones de trabajo y empleo, informando y consultando a los trabajadores. Los países miembros incorporan estas directivas en la legislación nacional y las implementan. Son las autoridades nacionales (inspecciones laborales y tribunales, por ejemplo) las que hacen cumplir las normas.

La Unión Europea cuenta con un centro europeo de experiencia en el campo de la legislación laboral, el empleo y las políticas del mercado laboral que ayuda a la Comisión en su función de garantizar una correcta aplicación de la legislación de la UE en todos los Estados miembros y supervisar las reformas en la legislación laboral.

Las primeras iniciativas dirigidas a las personas con discapacidad fueron en forma de programas de acción, cuyo objetivo era el intercambio de información entre los Estados miembros, o eran documentos de derecho indicativo. Los más representativos en materia de empleo y discapacidad son:

- Recomendación del Consejo sobre el empleo de las personas con discapacidad
- Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores y autónomos



2000/78/EC Directiva de Igualdad en el Empleo (2000) art.5

Prohíbe la discriminación por motivos de religión y creencias, edad, discapacidad y orientación sexual en los ámbitos del empleo y la ocupación laboral, la formación profesional y la afiliación a organizaciones de empleadores o de empleados.

En cuanto a la discapacidad, el artículo 5 de la directiva establece que los empleadores están obligados a tomar las medidas adecuadas para permitir que una persona con discapacidad tenga acceso a participar, avanzar en el empleo o recibir capacitación, a menos que tales medidas impongan una carga desproporcionada para el empleador.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea 2012/C 326/01 (2012) arts. 10 y 19

Definir sus políticas y actuaciones y emprender las acciones oportunas para combatir la discriminación por razón de discapacidad.

Reglamento de la Comisión (UE) 651/2014 (2014) art. 31 y 34

Declarar determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior.

Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (2014) arts. 20 y 42

Define las reglas para la adjudicación de contratos públicos y la obligación de accesibilidad que sirva de palanca de manera general para la incorporación de este colectivo dentro de la Unión.

Reglamento general de exención por categorías (2014)

Define las condiciones de la ayuda concedida para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.

Expresar el reconocimiento europeo y la conciencia del Espectro del Trastorno Autista

La Carta de Derechos de las Personas con Autismo incluye derechos a ser defendidos por la legislación de cada país. Fue presentado en el cuarto Congreso Autismo-Europa en La Haya en 1992 y adoptado en forma de Declaración sobre los derechos de las personas con autismo por el Parlamento Europeo el 9 de mayo de 1996.

Estrategia Europea sobre Empleo y Discapacidad

En 2010, la Comisión Europea adoptó la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 que proporcionó un marco de acción a nivel europeo, así como con acciones nacionales para abordar la situación diversa de hombres, mujeres y niños con discapacidad durante la última década. Los Estados miembros estaban obligados a dar



seguimiento a las acciones de la Estrategia solo cuando dichas acciones tuvieran carácter vinculante, de acuerdo con las competencias de la UE. La Estrategia está estrechamente vinculada con la CNUDPD. La Comisión adoptó la Estrategia poco antes de que la UE ratificara la CDPD en 2010.

La Estrategia identificó ocho áreas clave de mejora con los siguientes objetivos específicos, entre los que se encontraban:

Igualdad: Erradicar la discriminación por discapacidad en la UE

Empleo: permitir que muchas más personas con discapacidad se ganen la vida en el mercado laboral abierto

En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.

Esta Estrategia nueva y reforzada tiene en cuenta la diversidad de discapacidades que comprenden deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (de conformidad con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), que a menudo son invisibles.

Por lo tanto, la nueva estrategia contiene un conjunto ambicioso de acciones e iniciativas emblemáticas en varios ámbitos y tiene numerosas prioridades, como:

Accesibilidad

Calidad de vida

Igualdad de participación

El papel de la UE predicando con el ejemplo

El compromiso de la UE con la estrategia

Medidas positivas para promover el empleo de personas con discapacidad en Europa

En algunos casos, la razón por la que se determina que existe discriminación se debe al hecho de que se aplica la misma regla a todos sin tener en cuenta las diferencias relevantes. Para remediar y prevenir este tipo de situaciones, la UE define medidas positivas para promover el empleo inclusivo, tales como:

El sistema de cuotas

Una de las medidas de discriminación positiva más significativas es el sistema de cuotas que pretende conseguir el empleo de las personas con discapacidad mediante la obligación de emplear a una parte de las personas con discapacidad. Empleo con apoyo



El empleo con apoyo se define como acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, realizadas por formadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación sociolaboral de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares a las del resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.

Empleo protegido

El término 'taller protegido' generalmente se refiere a una organización o entorno que emplea a personas con discapacidad separadamente de los demás. Estos talleres suelen involucrar a personas con discapacidad que trabajan en trabajos manuales.

Pueden adoptar diversas formas, como guarderías donde las personas con discapacidad participan en programas de terapia ocupacional que involucran la producción de bienes y servicios o con fines no lucrativos, o donde las personas con discapacidad participan en actividades laborales de las que reciben un ingreso.

Otras herramientas de la UE con impacto en el ámbito de la discapacidad

Fondo Social Europeo

Es el principal y primer instrumento de la UE para invertir en las personas. Los tres principios clave que guían el FSE son:

- Colaboración.
- Gestión compartida.
- Cofinanciación.

Ley europea de accesibilidad

Es una Directiva que tiene como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado interior de productos y servicios accesibles.

Recursos de asesoramiento

- La Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (ANED) analiza situaciones, políticas y datos nacionales y cuenta con el apoyo de la Comisión Europea.

- Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad (HLGD) cuya misión es establecer una estrecha cooperación entre las instituciones de los Estados miembros, la Comisión y la sociedad civil en temas relacionados con la discapacidad y facilitar el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

- Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad cuyo principal objetivo es promover la igualdad de oportunidades a través de sistemas de servicios eficaces y de calidad.
- Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) que actúa como una plataforma única que reúne a organizaciones representativas de personas con discapacidad de toda Europa.

Informe sobre los derechos humanos y la democracia en el mundo y la política de la Unión Europea al respecto. Este informe muestra a los tomadores de decisiones y organizaciones de personas con discapacidad el vínculo entre la CDPD y los ODS en Europa y en la cooperación internacional.

Informe alternativo al Comité de la ONU. Su propósito es informar al Comité sobre cómo la Unión Europea ha implementado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, 2015 (no vinculante) Las recomendaciones STAR, basadas en factores de éxito, abordan cuestiones como:

- Cooperación de las partes interesadas
- Acciones dirigidas
- Disponibilidad de soporte
- Investigar



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras