



Unidad 3: Disposiciones legales a nivel nacional para contratar y preparar a un empleado con TEA

Documentos normativos nacionales sobre derechos laborales y de discapacidad por países

Todas las normativas europeas son de obligado cumplimiento para sus países miembros. A nivel nacional, cada uno tiene la competencia para desarrollar una legislación siempre más permisiva que el nivel administrativo precedente. Y todo ello a su vez, respetando el marco legislativo internacional.

En este apartado, se considerarán diferentes aspectos de las disposiciones legales laborales y de las iniciativas de empleo aplicables a las personas con TEA. Puede consultar un estudio comparativo en el material descargable para los siguientes países: España, Polonia, Italia, Chipre y Serbia.

Para reflexionar sobre tu país local, te recomendamos hacer el cuestionario (Actividad 6) y te invitamos a investigar y completar la información que aún no conoces.

La actividad anterior ha servido para conocer el punto de partida del conocimiento de tu propio país. Ahora, te recomendamos realizar el segundo cuestionario y trabajar en la investigación de información relevante de carácter legal de tu país de origen, la información que aún no conoces.

La búsqueda se dividirá en legislación que protege los Derechos Humanos / Legislación aplicable en materia de empleo y discapacidad.

La segunda parte estará dirigida a la investigación de referencias legales específicas en materia de autismo.

Después de esto, puedes ir profundizando en la situación de los casos de estudio de España, Polonia, Italia, Chipre y Serbia leyendo el material descargable.

La estrategia de la empresa a la hora de contratar personas con TEA (persona con discapacidad)



Marco legal

Los empleadores están legalmente obligados a apoyar y hacer ajustes razonables para los empleados discapacitados centrados en el proceso de contratación, el entorno físico, dónde y cuándo trabaja un empleado, y podría incluir el acceso a cosas como capacitación especializada para empresas y trabajadores.

Cualquier estrategia encaminada a una gestión más responsable de la discapacidad en el ámbito de influencia de la empresa debe tener en cuenta los siguientes marcos:

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Indicará los derechos específicos de las personas con discapacidad a los que la empresa debe prestar atención y cómo prevenir cualquier posible impacto negativo sobre sus derechos en base a las normas internacionales no declaradas (WHAT).

Estos derechos son complementarios a los establecidos en otros instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos que también son aplicables a las personas con discapacidad.

Su eje principal es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de discapacidad.

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Los Principios Rectores son aplicables a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura.

“Respetar” significa que las empresas deben prevenir, mitigar y, en su caso, reparar las posibles consecuencias negativas sobre los derechos humanos que sus actividades pudieran haber causado o contribuido a causar, en sus operaciones, productos o servicios, aun cuando estos impactos causados por su proveedores o relaciones comerciales.

Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Servirán de guía para identificar acciones que permitan potenciar el papel de las personas con discapacidad en nuestras sociedades. También servirán para explicar y comunicar qué derechos se están defendiendo desde la empresa de tal forma que



se fomenten alianzas tanto a nivel interno como con terceros, que construyan una sociedad que no deje a nadie atrás. (OPORTUNIDAD).

Estos tres ejes permitirán:

- Tomar como referencia en la estrategia de la empresa, las normas uniformes que han sido reconocidas internacionalmente.
- Velar por que la empresa no esté impactando negativamente en los derechos de las personas con discapacidad, no solo en el ámbito laboral, sino en todo el ámbito de influencia de la empresa (clientes, productos y servicios, entornos laborales y empresariales, etc.).
- Asegurar que se han puesto en marcha los mecanismos necesarios para prevenir, mitigar y reparar dichos impactos.
- Comprometerse con la Agenda 2030, explicando y comunicando la contribución de la empresa a los ODS relacionados con las personas con discapacidad.

Orientación y pasos al empleador para promover la inclusión de la discapacidad

Es un error inicial limitar el talento a un determinado perfil. La estrategia de selección debe centrarse en las competencias, habilidades, actitudes y valores profesionales, en definitiva, el talento y no las etiquetas. La diversidad de competencias, experiencias y visiones constituye una oportunidad para las empresas, que deben centrarse en atraer a los mejores y no en aspectos extrínsecos al talento (edad, género, discapacidad, origen, etc.).

Con base en los derechos protegidos por la Convención y el procedimiento establecido por los Principios Rectores para asegurar que las empresas respeten los derechos humanos, la responsabilidad empresarial hacia las personas con discapacidad puede fortalecerse estableciendo los siguientes pasos:

PASO 1 Compromiso público con los derechos de las personas con discapacidad

🕒 Sugerencia: siempre será más efectivo y práctico aprovechar los sistemas de gestión ya establecidos para incorporar elementos que tienen que ver con los derechos de las personas con discapacidad que crear un nuevo sistema desde cero.



PASO 2 Identificar posibles impactos negativos en los derechos de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa.

PASO 3 Establecer los procedimientos y responsables para prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos así como comunicar los avances

🕒 Sugerencia: La empresa debe informar a todas las personas en el momento de su contratación del compromiso de la empresa en relación con la discapacidad y ofrecer la formación necesaria para que todas las personas comprendan estos derechos.

PASO 4 Contribuir a los ODS relacionados con la discapacidad.

En concreto, las personas con discapacidad son mencionadas once veces en las metas y/o indicadores de los ODS (en los objetivos 4, 8, 10, 11 y 17), lo que supone una oportunidad y una responsabilidad por parte de las empresas en relación con este colectivo.

Disposiciones legales relativas al empleo de un empleado con TEA (persona con discapacidad)

Denegar ajustes razonables a los empleados constituye una discriminación en virtud de la Directiva sobre igualdad en el empleo, a menos que aplicar los ajustes suponga una "carga desproporcionada" para el empleador. En este caso, una "carga desproporcionada" se relaciona con los costos financieros de los ajustes propuestos, el impacto en el tiempo y la productividad del personal, al mismo tiempo que se considera si un empleador europeo puede acceder a fondos públicos como el Fondo de ajustes razonables que puede ayudar a poner el apoyo en lugar.

Para reflexionar sobre tu país local, te recomendamos realizar el cuestionario (Actividad 12) basando tus respuestas en tu propia experiencia personal y profesional. Te animamos a buscar y completar la información que no conoces.

La actividad anterior ha servido para conocer el punto de partida del conocimiento de tu propio país. Ahora, te recomendamos realizar el segundo cuestionario y trabajar en la investigación de información relevante de carácter legal de tu país de origen.

En el material de descarga de esta sección puedes encontrar un estudio comparativo de cinco países europeos (España, Polonia, Italia, Chipre y Serbia) sobre lo que exigen las disposiciones legales a la hora de contratar a una persona con autismo.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Empezaremos por reconocer legalmente la enfermedad, veremos tipos de contratos y condiciones de trabajo, también beneficios fiscales para las empresas y finalmente veremos cómo estos países tratan de concienciar sobre la inserción laboral de los trabajadores con TEA.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



cesie
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras