

Documento de Posición Inclusión Internacional

Empleo Inclusivo

Los documentos de posición explican lo que piensan los miembros de Inclusion International acerca de temas que son importantes para las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Los documentos de posición explican cómo queremos que sea el mundo.

Cada país se encuentra en un punto diferente en su camino hacia a la inclusión. Los pasos que tomemos para llegar a nuestra meta serán diferentes en cada parte del mundo, pero los miembros de Inclusion International en todo el mundo están de acuerdo en que nuestra meta es la inclusión total.

Qué significa empleo inclusivo:

El artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece que toda persona con discapacidad tiene derecho a laborar en un lugar de trabajo “abierto, inclusivo y accesible”.

Para Inclusion International, el empleo inclusivo se da cuando las personas con discapacidad intelectual cuentan con un trabajo que eligieron ellas mismas, en un lugar donde:

- Las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad trabajan juntas y reciben un trato por igual.
- Todos reciben el apoyo necesario para hacer su trabajo.
- A todos se les valora y se les trata como a alguien que pertenece.
- Todos reciben un pago justo por su trabajo, y las personas con discapacidad reciben el mismo pago que las personas sin discapacidad.

Los lugares donde las personas con discapacidad trabajan separadas de las personas sin discapacidad no son ejemplos de lugares de trabajo inclusivos; a estos se les llama “talleres protegidos”.

El empleo inclusivo no es algo exclusivo de las personas con discapacidad. Los lugares de trabajo inclusivos están abiertos a todos, y son lugares en los que todos pueden recibir el apoyo que necesiten, lo cual incluye a las personas con discapacidad intelectual.

Esto significa que cuando hablamos de empleo inclusivo, también queremos que otras personas que pudiera necesitar más apoyo en el trabajo lo reciban. Por ejemplo, en un lugar de trabajo inclusivo, las familias y los cuidadores también recibirían el apoyo y la flexibilidad que necesiten para hacer su trabajo.

Dónde estamos:

En todo el mundo, a las personas con discapacidad intelectual se les excluye de los lugares de trabajo.

Algunos ejemplos de los desafíos a los que la gente se enfrenta son:

- Que a las personas con discapacidad intelectual se les discrimina porque algunas personas no comprenden la discapacidad intelectual o tienen ideas erróneas sobre lo que esta significa.
- Que las empresas también tienen ideas erróneas en cuanto a las habilidades con las que las personas con discapacidad intelectual pueden contribuir en su lugar de trabajo.
- Que a las personas con discapacidad intelectual en ocasiones se les cataloga como “no aptas para trabajar” o “no contratables” por parte de los empleadores y de las comunidades.
- Cuando las personas no tienen acceso a una educación inclusiva, les resulta más difícil conseguir un trabajo.

- Que a muchas personas se les relega a talleres protegidos en vez de trabajos verdaderos en la comunidad. A veces las personas también se quedan estancadas en programas de capacitación laboral que se la pasan enseñándoles habilidades, pero nunca les ayudan a usar dichas habilidades en un trabajo de verdad.
- Que, en algunos países, las personas con discapacidad intelectual perderán sus beneficios o apoyos si trabajan, lo que significa que les irá peor y que tendrán menos dinero si consiguen un empleo.
- El hecho de que no se respete el derecho de las personas a tomar decisiones (a esto se le llama “capacidad legal”) significa que no pueden firmar contratos laborales o abrir cuentas bancarias para recibir su salario, lo que dificulta conseguir y mantener un trabajo.

Cuando las personas con discapacidad intelectual consiguen un empleo, también enfrentan muchos desafíos en el trabajo que les dificultan mantener su empleo, tales como:

- Que a veces los empleadores les pagan a las personas con discapacidad intelectual menos que a las personas sin discapacidad por hacer el mismo trabajo.
- Que muchas personas no reciben el apoyo o los ajustes que necesitan en el trabajo porque los empleadores no saben cómo brindar un buen apoyo.
- Que las personas pueden sufrir de discriminación o de acoso por parte de sus compañeros de trabajo.

Todas las personas con discapacidad intelectual enfrentan barreras como estas para conseguir y mantener un trabajo, pero algunos grupos, como las mujeres con discapacidad intelectual o las personas con más necesidades de apoyo, enfrentan aún más desafíos para que se les incluya en el trabajo.

A las familias de las personas con discapacidad intelectual también se les puede excluir del trabajo. Las familias suelen ser las personas principales en brindar apoyo y atención, lo que puede quitarles tiempo de sus empleos. Si las familias y los cuidadores no tienen trabajos flexibles que los ayuden a tomarse tiempo libre para atender a sus familias cuando lo necesiten, es posible que no puedan trabajar.

Nuestra meta:

Los trabajos verdaderos por un salario verdadero son un derecho humano.

Inclusion International exige que el derecho a trabajar en lugares de trabajo inclusivos en la comunidad se convierta en una realidad. Esto significa que:

- Los gobiernos y las organizaciones deben dejar de operar talleres protegidos y de gastar dinero en ellos.
- Las personas con discapacidad intelectual que trabajan en talleres protegidos deben recibir apoyo para pasar a trabajos en lugares de trabajo que sean inclusivos.

- Las personas con discapacidad intelectual que quieran aprender habilidades específicas que les ayuden a conseguir un trabajo deben tener acceso a oportunidades de capacitación laboral inclusiva.
- La información sobre los derechos laborales y sobre cómo conseguir un trabajo debe estar disponible en formatos accesibles, tales como lenguaje sencillo o de lectura fácil.
- Los gobiernos deben hacer leyes y políticas que apoyen la inclusión total y el buen apoyo en el trabajo. Por ejemplo, deben asegurarse de que las personas con discapacidad intelectual reciban la misma protección por parte de las leyes laborales y de los sindicatos que reciben todos los demás.
- Los gobiernos deben eliminar las barreras en otros sistemas que dificultan que las personas consigan y mantengan un trabajo. Por ejemplo, esto significa que se aseguren de que el transporte público sea accesible y que las personas con discapacidad que reciben beneficios o

apoyos de su sistema de protección social no los pierdan en cuanto comiencen a trabajar.

- Las personas con discapacidad intelectual deben recibir diferentes tipos de apoyo en el trabajo, lo cual incluye ajustes (a esto también se le llama “ajuste razonable”) cuando lo necesiten.
- Las familias de las personas con discapacidad intelectual también deben recibir apoyo y ajustes en el trabajo cuando lo necesiten.
- Los empleadores y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad intelectual deben tener acceso a la capacitación y el apoyo que necesiten para ayudarles a hacer que sus lugares de trabajo sean inclusivos.
- A las personas con discapacidad intelectual se les debe de tratar con respeto y como iguales en sus lugares de trabajo.

Nuestro objetivo es un mundo en el que todas las personas con discapacidad intelectual tengan acceso a trabajos remunerados que ellas mismas elijan en lugares de trabajo inclusivos con buen apoyo y oportunidades de crecimiento. Las familias deben recibir el apoyo que necesiten en sus lugares de trabajo para poder brindar un buen apoyo y atención, y los empleadores deben de contar con las herramientas necesarias para asegurarse de que sus lugares de trabajo incluyan a todos.