

Editorial

La incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral constituye, uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo de la Unión Europea. Tres son los grandes objetivos fijados por el Consejo de la Unión: el pleno empleo (equiparación, en el año 2010, de la tasa de empleo de las personas con discapacidad al nivel de las personas sin discapacidad), mejorar la calidad y productividad en el trabajo y reforzar la inclusión social.

España, como país miembro de la Unión, y en cumplimiento de las recomendaciones de ésta a los Estados miembros, ha llevado a cabo, en los últimos años, diversas medidas en los ámbitos de la intermediación laboral, la formación, la contratación, la promoción de la iniciativa empresarial, la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades en el empleo, etc, todas ellas necesarias para adaptar las normas y prácticas de las políticas de empleo a las necesidades y particularidades de las personas con discapacidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

A pesar de los esfuerzos realizados, todavía, en la actualidad, y así lo señala el II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007, subsisten obstáculos considerables, resistencias sociales, problemas y necesidades que es imprescindible identificar y erradicar; tales como carencias de formación de las personas con discapacidad, precariedad y poca estabilidad en el empleo, ausencia de servicios específicos que ayuden a la inserción laboral, prejuicios y barreras sociales e incapacidad de los agentes sociales (administración, empresarios, sindicatos y asociaciones de discapacitados), para articular conjuntamente políticas integradoras.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, del 27 de diciembre de 2000 (transposición a la legislación española por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social), establece la obligación de los estados miembros de prohibir la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, recomendando medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que eliminen las barreras y los obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Estos problemas, así como la necesidad de crear estrategias para medir el impacto que las políticas "activas" tienen sobre el empleo de las personas con discapacidad, van a ser, sin lugar a dudas, cuestiones de debate y reflexión en los próximos tiempos; reflexiones que contribuirán a dar sentido sustancial a palabras tan en boga en la actualidad como igualdad, autonomía, dignidad, solidaridad, y que, en definitiva, ayuden a luchar contra la discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.