



Fomentar la inclusión de personal docente con discapacidad a través del diálogo social en la educación

En virtud del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados Partes deben reconocer «el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad» (Naciones Unidas, 2006).

El empleo de las personas con discapacidad en Europa :

Con frecuencia, la igualdad de oportunidades laborales se mide a través de la **brecha de empleo por discapacidad**, es decir, la diferencia entre la tasa de empleo de las personas con discapacidad y la de las personas sin discapacidad.

En 2024, la brecha de empleo por discapacidad en la Europa de los 27 fue del 24 %*

Empleo inclusivo para todas las personas :

No es posible lograr una educación inclusiva sin la participación de personal docente con discapacidad. El personal docente con discapacidad puede **contribuir de manera singular** a fomentar las pedagogías inclusivas y la igualdad, así como a combatir la discriminación. No obstante, el porcentaje de personal con discapacidad en el sector educativo sigue siendo bajo y dicho personal encuentra **barreras importantes tanto para el acceso como para el avance profesional** (Neca *et al.*, 2022).

* Eurostat. (2025). Brecha de empleo por discapacidad según el nivel de limitación de la actividad y el sexo (fuente EU-SILC)

Barreras al empleo del personal docente con discapacidad :

Barreras previas al empleo

- ✗ Procedimientos de admisión excluyentes
- ✗ Apoyo insuficiente en las instituciones de educación superior
- ✗ Temor a las consecuencias negativas de comunicar las discapacidades
- ✗ Índices bajos de comunicación de las discapacidades y, como resultado, menos adaptaciones durante la formación del personal docente
- ✗ Actitudes negativas por parte de compañeros y del personal académico
- ✗ Normas docentes que refuerzan las definiciones restringidas y capacitistas de «docente competente»
- ✗ Reticencia de la dirección escolar a contratar docentes con discapacidad

Barreras durante el empleo

- ✗ Accesibilidad limitada y recursos insuficientes en el lugar de trabajo
- ✗ Percepciones sobre la competencia y actitudes negativas entre los compañeros
- ✗ Temor a las consecuencias negativas de comunicar las discapacidades
- ✗ Índices bajos de comunicación de las discapacidades y, como resultado, menos adaptaciones en el lugar de trabajo
- ✗ Barreras institucionales y personales para acceder a cargos directivos, tanto formales como informales
- ✗ Acceso limitado a oportunidades de desarrollo profesional
- ✗ Disponibilidad limitada de datos relacionados con la discapacidad



«Nada sobre nosotros sin nosotros»:

Recomendaciones políticas sobre empleo inclusivo para personas con discapacidad :

1. Elaborar políticas de empleo inclusivo para docentes en colaboración con interlocutores sociales del sector educativo y con la participación activa de personas con discapacidad, a fin de garantizar que los sistemas educativos reflejen la experiencia humana en toda su diversidad.
2. Garantizar que las políticas de contratación y empleo del sector educativo se diseñen, apliquen y supervisen de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), con mecanismos claros para la rendición de cuentas.
3. Invertir en formación dirigida al personal educativo para concienciar sobre la igualdad de las personas con discapacidad, combatir la discriminación y fomentar lugares de trabajo inclusivos.
4. Recopilar datos sobre discapacidad del personal docente de conformidad con las leyes nacionales de protección de datos, y utilizarlos para supervisar las prácticas de empleo y garantizar tanto la igualdad de oportunidades como la aplicación de adaptaciones razonables.
5. Fomentar la concienciación sobre la discapacidad y el intercambio de conocimientos mediante la participación activa en redes, foros y actos en los que las organizaciones de personas con discapacidad puedan liderar y configurar los debates.
6. Invertir en el entorno de aprendizaje tanto físico como digital, de modo que la inclusión forme parte del diseño de las nuevas instituciones educativas y que las que ya existen ofrezcan accesibilidad plena a todos sus empleados.
7. Garantizar que los lugares de trabajo en el sector educativo reciban fondos suficientes para invertir en recursos que respalden la inclusión plena del personal docente con discapacidad; esto incluye todas las adaptaciones físicas, digitales y tecnológicas que sean necesarias.
8. Garantizar la participación valiosa de personas con discapacidad en todos los mecanismos de diálogo social a nivel escolar, local, regional y nacional.
9. Integrar los derechos de las personas con discapacidad en los mecanismos de diálogo social y supervisarlos, de manera que se tengan en cuenta al diseñar políticas y acuerdos.
10. Respaldar la formación y el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales en materia de derechos de las personas con discapacidad, políticas de empleo inclusivo y cuestiones transversales generales relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo.



Construir un cuerpo docente inclusivo que refleje la diversidad de las comunidades a las que presta servicio, sobre todo en lo que respecta al origen étnico, la lengua, la cultura, el género, la discapacidad y el origen social. Ello supone hacer frente a los estereotipos y las barreras –a menudo invisibles– que impiden a determinados grupos contemplar la docencia como una opción profesional.

(Consenso de Santiago, UNESCO, 2025, p. 7)