



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Ginebra

# Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo



Servicio  
de Género,  
Igualdad y  
Diversidad

Trabajo decente para personas con discapacidad:  
promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo

---

Trabajo decente para  
personas con discapacidad:  
promoviendo derechos  
en la agenda global  
de desarrollo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2007, segunda edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329357-4 (print)

ISBN: 978-92-2-329358-1 (web pdf)

International Labour Office

derecho al trabajo / trabajo decente / fomento del empleo / personas con discapacidad / trabajadores con discapacidad / derecho internacional / legislación del trabajo / comentario / países desarrollados / países en desarrollo

Publicado también en francés: *Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'agenda mondial de développement*, ISBN 978-92-2-229357-5 (print), 978-92-2-229358-2 (web pdf), Genève, 2015, y en inglés: *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda*, (ISBN 978-92-2-129357-6), Geneva, 2015.

04.02.3

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Photocompuesto en Suiza

SCR

Impreso en Francia

GON

*El trabajo es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades. Sin embargo, dichos progresos dependen de que el trabajo sea decente. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.*

**Programa de Trabajo Decente de la OIT**

*Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.*

**Declaración de Filadelfia, Conferencia Internacional del Trabajo, 1944**

*La Conferencia Internacional del Trabajo... declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, incluida la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

**Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998**

*De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.*

**Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)**

*La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido... debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar.*

**Recomendación núm. 169 de la OIT sobre la política del empleo, 1984**

*Los Estados Partes reconocen 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.*

**Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006**

La justicia social para todos ocupa una posición central en el mandato de la OIT. De ahí que la promoción de oportunidades de empleo decente y productivo para hombres y mujeres con discapacidad constituya el núcleo de las labores de la Organización. Esto ha sido así desde que se estableciera la OIT y se ha ido plasmando en las normas internacionales del trabajo, como el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), adoptada en 2006 y ratificada rápidamente por la mayoría de los países, refleja el cambio fundamental que se está operando en la manera de abordar la discapacidad en las políticas nacionales e internacionales. Las personas con discapacidad son percibidas, cada vez más, como ciudadanos y como titulares de derechos y no como objetos destinatarios del bienestar social o de las obras de beneficencia. La CDPD proporciona un nuevo impulso a las actividades de la OIT para promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la formación, el empleo y la profesión.

Sin embargo, este cambio todavía no se ha visto reflejado en el mercado laboral, donde la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres con discapacidad sigue siendo, en general, una mera aspiración. Las personas con discapacidad se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. En el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas.

«Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo», publicado ahora en una segun-

da edición, pretende ser una herramienta para ayudar a los países a poner en práctica las disposiciones de las normas del trabajo de la OIT pertinentes, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo y la CDPD. La publicación examina cómo se le ha ido prestando una atención cada vez mayor a las cuestiones de discapacidad en las normas internacionales y nacionales desde principios del siglo XX, al tiempo que analiza las medidas de política establecidas en distintos países del mundo y los datos sobre la eficacia de dichas medidas. La presente edición muestra claramente los progresos realizados, pero recalca la necesidad de incrementar los esfuerzos nacionales e internacionales, entre otros, a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para vencer los obstáculos que impiden la inclusión económica y social de las personas con discapacidad, reducir la pobreza y reforzar las economías y enriquecer a la sociedad en su conjunto.

Deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Peter Blanck y William Myhill, del Instituto Burton Blatt de la Universidad de Siracusa, Nueva York, por haber contribuido minuciosamente a la actualización de la edición original escrita por Arthur O'Reilly, con compañeros de la OIT. Nos gustaría reconocer también el trabajo de los compañeros del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT: Stefan Trömel, Especialista Principal en discapacidad de la OIT por sus comentarios respecto al borrador y Jürgen Menze, Oficial Profesional Joven en inclusión de discapacidad, por sus observaciones. Esta publicación no hubiera sido posible sin el incesante esfuerzo de Barbara Murray, anterior Especialista Principal en discapacidad de la OIT, que ha supervisado la actualización, ha contribuido a la misma y ha finalizado la publicación.

**Shauna Olney**

*Jefa del Servicio de Género,  
Igualdad y Diversidad  
Octubre 2015*

---

# Índice

---

	<b>Página</b>
Prólogo . . . . .	vii
Introducción . . . . .	1
Resumen general . . . . .	3
Principales instrumentos jurídicos e iniciativas políticas internacionales . . . . .	4
1. Instrumentos legales internacionales e iniciativas de políticas internacionales relativas al derecho al trabajo de los trabajadores con discapacidad . . . . .	17
1.1 Introducción . . . . .	17
1.2 Primeras medidas de la OIT . . . . .	17
1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos . . . . .	21
1.4 Consejo de Europa: Convenio europeo de derechos humanos . . . . .	22
1.5 Normas de la OIT sobre la seguridad social . . . . .	23
1.6 Primera Recomendación de la OIT dedicada a la Readaptación Profesional . . . . .	24
1.7 Medidas posteriores de la OIT, 1958-68 . . . . .	25
1.8 Pactos internacionales . . . . .	27
1.9 Declaración de las Naciones Unidas de los derechos del retrasado mental . . . . .	28
1.10 Medidas de la OIT sobre desarrollo de recursos humanos . . . . .	29
1.11 Llamamiento de la OIT a una campaña amplia . . . . .	30
1.12 Declaración de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad . . . . .	31
1.13 Año internacional de las personas con discapacidad . . . . .	31
1.14 Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas y Decenio para las personas con discapacidad . . . . .	32

1.15	Convenio núm. 159 y Recomendación núm. 168 de la OIT . . . . .	33
1.16	Recomendación de la Unión Europea relativa al empleo de las personas discapacitadas. . . . .	37
1.17	Recomendación de redactar una Convención de las Naciones Unidas. . . . .	38
1.18	Consejo de Europa: una política coherente para la readaptación de las personas discapacitadas. . . . .	39
1.19	El Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico . . . . .	39
1.20	Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad . . . . .	41
1.21	Declaración de Viena . . . . .	45
1.22	Supervisión del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con las personas con discapacidad. . . . .	46
1.23	La Declaración y Programa de Acción de Copenhague . . . . .	48
1.24	Enmienda al Tratado de la UE para prohibir la discriminación . . . . .	50
1.25	Consejo de Europa: Carta Social Europea. . . . .	52
1.26	La Convención Interamericana . . . . .	54
1.27	Decenio Africano de las Personas con Discapacidad . . . . .	54
1.28	La Carta de los derechos fundamentales de la UE . . . . .	56
1.29	Directiva de la UE sobre discriminación. . . . .	57
1.30	Plan de acción y estrategia de la UE en materia de discapacidad. . . . .	57
1.31	Consejo de Europa – Declaración de Málaga . . . . .	59
1.32	Plan de acción del Consejo de Europa . . . . .	60
1.33	Decenio Árabe de las Personas con Discapacidad . . . . .	62
1.34	Decenio de las Américas de las Personas con Discapacidad . . . . .	63
1.35	Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) . . . . .	64

2.	Opciones de trabajo y empleo . . . . .	73
2.1	Empleo abierto/competitivo . . . . .	74
2.2	Empleo protegido . . . . .	80
2.3	Empleo con apoyo . . . . .	86
2.4	Empresas de economía social. . . . .	92
3.	Medidas para facilitar el trabajo y el empleo. . . . .	99
3.1	Introducción . . . . .	99
3.2	Servicios de empleo . . . . .	102
3.3	Formación para el empleo . . . . .	105
3.4	Apoyos económicos . . . . .	112
3.5	Apoyos técnicos y personales . . . . .	116
3.6	Sistemas de cuota . . . . .	116
3.7	Legislación antidiscriminatoria. . . . .	124
3.8	Medidas persuasorias . . . . .	136
3.9	Gestión de la discapacidad . . . . .	139
3.10	Mecanismos de consulta . . . . .	144
3.11	Estadísticas sobre el empleo de personas con discapacidad . . . . .	146
3.12	Supervisión. . . . .	150
3.13	Evaluación . . . . .	154
4.	Hacia unos mercados incluyentes: un plan de acción . . . . .	157
4.1	Introducción . . . . .	157
4.2	Promoviendo la inclusión mediante leyes sobre igualdad y no discriminación . . . . .	159
4.3	Desarrollo de estrategias nacionales en materia de discapacidad . . . . .	160
4.4	Datos sobre el empleo de personas con discapacidad . . . . .	163
4.5	Apoyos para los solicitantes de empleo y trabajadores con discapacidad . . . . .	164

4.6	Alentando a los empleadores a contratar y retener a personas con discapacidad . . . . .	166
4.7	Promoviendo la iniciativa y el desarrollo empresaria . . . . .	168
4.8	Fomentando los mercados de trabajo incluyentes a través de la cooperación internacional al desarrollo . . . . .	168
4.9	Empleando de manera más efectiva los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unida . . . . .	170

**Anexo 1:**

A1.1	Resumen . . . . .	171
A1.2	Desde el comienzo . . . . .	172
A1.3	Bélgica . . . . .	172
A1.4	Francia . . . . .	172
A1.5	Reino Unido . . . . .	173
A1.6	Alemania . . . . .	174
A1.7	Canadá . . . . .	175
A1.8	Estados Unidos . . . . .	176
A1.9	Mujeres con discapacidad . . . . .	178
A1.10	Periodo de estancamiento . . . . .	178

**Anexo 2:**

Definiciones . . . . .	179
------------------------	-----

Bibliografía . . . . .	183
------------------------	-----

El presente documento se publicó por primera vez en 2003, en tanto que contribución de la OIT a las deliberaciones que tenían lugar entonces para preparar la elaboración de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD). Al examinar cómo había evolucionado con el tiempo el «derecho al trabajo» de las personas con discapacidad<sup>1</sup>, cómo se había abordado esta cuestión en los instrumentos internacionales y las legislaciones nacionales y qué experiencias se habían recabado en todo el mundo sobre la promoción de oportunidades de empleo y trabajo, aquel documento de trabajo permitió a quienes participaron en la preparación de la CDPD que basaran su propuesta en los logros ya alcanzados.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la CDPD el 13 de diciembre de 2006, entrando ésta en vigor menos de dos años después, en mayo de 2008. Desde entonces, ha sido ratificada por más de dos tercios de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, y el Secretario General ha alentado a que se ratifique de manera universal. A la luz del considerable interés que suscitó el documento de trabajo y de su pertinencia para los Estados Partes, ahora que han pasado a aplicar las disposiciones de la CDPD, la OIT publicó una versión actualizada en 2007 y ha decidido actualizar ahora dicha edición teniendo en cuenta no sólo la CDPD, sino también otros acontecimientos importantes que se han producido en este campo en países de todo el mundo desde 2003.

El documento comienza con una revisión resumida de los principales instrumentos jurídicos y políticos relevantes para los derechos de las personas con discapacidad centrándose específicamente en los aspectos relativos al empleo y el trabajo. A esto le sigue, en el capítulo 1, una descripción más pormenorizada de los instrumentos, políticas e iniciativas internacionales que incluye referencias a los debates acerca de su eficacia en la práctica.

---

<sup>1</sup> En el texto de esta publicación, se usan como sinónimas las expresiones «personas con discapacidad» y «personas discapacitadas». Con ello, se procura incorporar los términos de uso aceptado en las diferentes partes del mundo. En instrumentos internacionales más antiguos aparecían también otros términos, como «inválidos» o «impedidos». En el presente documento únicamente se utilizan tales expresiones cuando se trata del título o de una cita textual de dichos instrumentos.

El capítulo 2 está dedicado a analizar las diferentes opciones para las personas con discapacidad que desean trabajar en el mercado de empleo abierto y competitivo, el empleo protegido, el empleo subvencionado y las empresas sociales. El capítulo examina los datos disponibles que reflejan las tendencias en cada una de estas categorías y destaca los aspectos clave a los que debe hacerse frente en cada caso.

El capítulo 3 trata los principales enfoques que se han adoptado a escala nacional para ayudar a las personas con discapacidad a obtener y conservar el empleo y el trabajo y a progresar en él, incluyendo la legislación, los servicios de empleo, la formación para el empleo, la gestión de la discapacidad, los apoyos económicos, técnicos y personales y las medidas persuasivas. El capítulo también trata los procesos de consulta, búsqueda de información, control y evaluación que son elementos clave para una política eficaz.

El capítulo 4 examina las áreas clave que todavía requieren atención, a parte de toda la gama de medidas introducidas a escala internacional, regional y nacional para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. El capítulo sugiere formas de avanzar en cada uno de estos ámbitos y propone un programa de medidas necesarias para poner en práctica las disposiciones de la CDPD sobre trabajo y empleo.

El anexo 1 aporta una perspectiva histórica a la presente publicación mediante una reseña de la evolución de las oportunidades de trabajo y empleo para las personas con discapacidad en diferentes países industrializados a comienzos del siglo XX. El Anexo 2 contiene definiciones de los términos empleados más importantes.

Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos, como afirma la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que empieza diciendo «Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana...». Encuentra una aplicación específica en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros instrumentos internacionales (véase el capítulo 1). Los Estados han afirmado este principio en repetidas ocasiones, incluida en la Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 1995, reconociendo que la promoción y la protección de esos derechos y libertades es fundamentalmente responsabilidad de los gobiernos. La aceptación de esta responsabilidad debería haber conducido a la ratificación y aplicación inmediatas de los instrumentos internacionales y a la adhesión a las declaraciones internacionalmente reconocidas sobre la eliminación de la discriminación y la promoción y protección de los derechos humanos. Es evidente que esto no ha ocurrido en la medida en que debería, dadas las exhortaciones periódicas, también de jefes de Estado y de gobierno en Copenhague, a un mayor cumplimiento de la reglamentación y a que se evite, en la medida de lo posible, el uso de reservas.

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Es deber de los Estados, con independencia de sus sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar del él como establece la Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho al desarrollo,

1986. Dado que todos los derechos humanos son inviolables y que en ellos no existe prelación, el mejoramiento de cualquiera de los derechos no se puede compensar con el deterioro de otro (ONU 2001, párr. 10). El desarrollo propicia el disfrute de todos los derechos humanos, pero la falta de desarrollo no puede invocarse como justificación para limitar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, como establece la Declaración de Viena. En otras palabras, la promoción y protección de los derechos humanos debería progresar sin estar sujeta a condición alguna.

La pobreza imposibilita el goce de prácticamente todos los derechos humanos. Es evidente que la cooperación internacional reviste suma importancia en la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo. Los Pactos Internacionales reconocen el principio de la cooperación internacional.

### **Principales instrumentos jurídicos e iniciativas políticas internacionales**

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil» (Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)). La OIT manifestó que las personas con discapacidad deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves.

Cuatro años después, las Naciones Unidas afianzaron el derecho al trabajo para todos, incluidas las personas con discapacidad. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada por la

Asamblea General el 10 de diciembre de 1948) no puede ser más explícito: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses ».

La OIT adoptó el que ha sido uno de los instrumentos internacionales más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (núm. 99), en el año 1955. Hasta la adopción del Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159) y su Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 168), en 1983, casi treinta años más tarde, la Recomendación núm. 99 sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales en materia de orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas con discapacidad. Se basó en las disposiciones fundamentales de los instrumentos anteriores relativos, por ejemplo, a formación profesional, igualdad de oportunidades e igual remuneración para trabajo de igual valor.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre (resolución 2200 (xxi)), se redactó en consulta con la OIT y reitera las disposiciones antes mencionadas, pero con la forma vinculante del tratado. Los Estados Partes en el Pacto reconocieron el derecho de todos los ciudadanos a trabajar, lo que comprende el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se comprometieron a salvaguardar este derecho (Art. 6). Las medidas que debían adoptarse para lograr la plena efectividad de este derecho incluían la orientación y formación profesional y el empleo productivo. Los Estados Partes también se comprometieron a velar por una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de

ninguna especie; a asegurar condiciones laborales seguras y saludables y a promover la igualdad de oportunidades para todos de ser ascendidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (Art. 7). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también adoptado en 1966, no trata específicamente el tema del empleo, pero sí contiene una importante disposición que estipula que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley y prohíbe la discriminación por cualquier motivo (PIDCP, 1966, Art. 26), una disposición contenida también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art.2). Incluye asimismo el derecho a crear y participar en sindicatos (PICDP, Art. 22). Si bien la discapacidad no se menciona explícitamente en ninguno de los pactos mencionados en tanto que criterio prohibido de discriminación, se entiende que queda comprendida en el término «o cualquier otra condición social» (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 1994, Observación general núm. 5).

En 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración de los derechos del retrasado mental (resolución 2856 del 20 de diciembre 1971), que afirmaba, entre otras cosas, su derecho a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil que le permita usar plenamente sus capacidades.

Para promover, asistir y posibilitar que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo en igualdad y sin discriminaciones, el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), adoptado en 1975, instaba a los Estados Miembros a establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, incluida la información continua sobre empleo.

La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195) que lo acompaña, adoptada en 2004, y que sustituye a la Recomendación núm. 150 de 1975, explica detalladamente cómo deberían ponerse en práctica las disposiciones de este Convenio, destaca la importancia de las políticas para promover la igualdad de oportunidades

para acceder a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente, así como a la orientación profesional y los servicios de colocación, también para personas con discapacidad. La Recomendación reconoce el papel de los interlocutores sociales y, en particular, de los empleadores, en la promoción del perfeccionamiento profesional y la experiencia laboral, así como el papel que desempeñan las autoridades y comunidades locales y otras partes interesadas, además del gobierno, en la prestación de servicios para personas con necesidades especiales.

La Resolución de la OIT sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos o impedidos, adoptada el 24 de junio de 1975, refleja nuevamente la importancia que se otorga a la colaboración multisectorial entre organismos internacionales para lograr el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En ese instrumento adicional, la OIT instaba a que se lanzara una campaña cabal en favor de la readaptación profesional<sup>2</sup> y de la integración social de las personas discapacitadas, en cooperación y coordinación con la Naciones Unidas, sus organismos especializados y organizaciones internacionales, regionales y no gubernamentales (ONG). Esa campaña desembocó en el Año Internacional de las Personas con Discapacidad, en 1981, y el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (traducido inicialmente como Programa de Acción Mundial para los Impedidos), entre otras iniciativas.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Declaración de los Derechos de los Impedidos (resolución 3447, adoptada el 9 de diciembre 1975) reafirmó, muy poco después, el derecho de las personas discapacitadas al trabajo y a los servicios relacionados con el empleo, como el asesoramiento y la formación profesionales.

Partiendo del lema del Año Internacional y del objetivo del Programa de Acción Mundial, «participación e igualdad total» y consciente de que, desde que se adoptara aquella primera Recomendación núm. 99, había habido cambios que hacían oportuno adoptar nuevas normas internacio-

---

<sup>2</sup> La «readaptación profesional» es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo y que, de esta forma, promueve su integración o reintegración sociales (OIT, 2002).

nales del trabajo sobre readaptación profesional y empleo, la OIT adoptó en 1983 el Convenio núm. 159, que marcó un hito. El Convenio requiere de cada Estado Miembro formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. Esta política deberá estar basada en una serie de principios fundamentales, en particular los de igualdad de oportunidades y de trato y proveer medidas positivas especiales, las cuales no deberán considerarse discriminatorias respecto de los demás trabajadores. Se introducirán medidas para promover la integración de personas con discapacidad en programas y servicios de empleo regulares, el desarrollo de servicios para personas con discapacidad en las zonas rurales y comunidades apartadas, así como la formación de personal cualificado. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las organizaciones representativas de personas con discapacidad deberán ser consultadas sobre la aplicación de esta política. La Recomendación núm. 168 que la acompaña, detalla las medidas que deberían adoptarse para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, incluida la realización de adaptaciones razonables de «los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo» y establece las medidas que deberían adoptarse para asegurar que los procesos consultivos mencionados en el Convenio funcionen efectivamente.

La Reunión Mundial de Expertos para examinar la ejecución del Programa de Acción Mundial, en 1987, sugirió que se elaborara una doctrina rectora que indicase las prioridades de acción en el futuro y que esa doctrina se basara en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad (incluido el derecho al trabajo). La Reunión recomendó que la Asamblea General convocara a una conferencia especial para redactar una convención internacional sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra las personas discapacitadas. Después de que la Asamblea General no llegara a un consenso sobre la cuestión, se adoptaron el 20 de diciembre de 1993 (resolución 48/96) las Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aunque estas Normas Uniformes son un conjunto de directrices no obligatorias, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas esperaba que se convirtieran en «normas internacionales consuetudina-

rias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional» (A/C. 3/48/L.3, octubre de 1993, pág. 6). El empleo está contemplado en el Artículo 7 que insta a todos los Estados a que adopten varias medidas, la mayoría de las cuales aparecen en anteriores convenios y recomendaciones de la OIT para asegurarse de que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

Posteriormente, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, reunida en Viena en 1993, reafirmó el derecho al trabajo refiriéndose directamente a las personas con discapacidad, al recalcar en la Declaración y el Programa de Acción de Viena que «todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación de sus derechos» (párr. 63). La Conferencia Mundial hizo un llamado a los gobiernos para que adoptaran o ajustaran la legislación con miras a velar por que las personas con discapacidad tengan acceso a estos y a otros derechos.

Hacia finales de 1994, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente graves en los ámbitos de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a espacios y servicios públicos (Observación General núm. 5). El Comité consideró que el empleo era una de las esferas en las que la discriminación había sido tan prominente como persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad era de dos a tres veces superior a la del resto. Las personas discapacitadas ocupan fundamentalmente puestos poco remunerados, con escasa seguridad social y jurídica y frecuentemente al margen del mercado de trabajo ordinario. Como ha señalado la OIT en repetidas ocasiones, las barreras físicas, tales como transportes públicos, viviendas y lugares de trabajo inaccesibles, muchas veces han sido las principales razones por las que las personas con discapacidad no tienen

empleo. El Comité llamó la atención sobre los valiosos y exhaustivos instrumentos elaborados por la OIT, incluido el Convenio núm. 159 e instó a los Estados Partes en el Pacto Internacional a que se plantearan la ratificación del Convenio.

Los jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 1995, reconociendo las dificultades específicas a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el empleo, se comprometieron en la Declaración de Copenhague a situar en el centro de las estrategias y políticas gubernamentales, la creación de empleo, la reducción del desempleo, y la promoción de empleo adecuadamente remunerado, con pleno respeto a los derechos de esos trabajadores. El Programa de Acción adoptado por la Cumbre incluye la toma de medidas eficaces para poner fin a todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (párr.15 (i)).

Haciéndose eco de la exhortación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año anterior, el Programa de Acción hace un llamado a los gobiernos para que mejoren la calidad del trabajo y el empleo, y para ello deberían, entre otras cosas, «considerar firmemente la ratificación y plena aplicación de los convenios de la OIT relativos... al empleo, los derechos de ... las personas discapacitadas» (párr. 54 (c).). Reconociendo el papel singular de la OIT a escala internacional en lo referente al mundo laboral y su estructura y funcionamiento tripartitos únicos, el Programa urge a los gobiernos a que promuevan el papel de la OIT, particularmente en lo que concierne a la mejora de los niveles de empleo y la calidad del trabajo.

La Carta Social Europea (revisada en 1996) reconoce el derecho de todos a tener «la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido» y que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. La Carta reconoce específicamente que las personas con discapacidad tienen derecho a la independencia, la integración social, y la participación en la vida de la comunidad.

Una Directiva de la Unión Europea adoptada a fines de 2000, proscribire la discriminación directa e indirecta en el empleo basada en varios

motivos, entre ellos la discapacidad. La Directiva se aplica, entre otras cosas, a los criterios de selección y las condiciones de contratación, la orientación y formación profesionales y las condiciones de empleo y trabajo, incluido el salario. Algo destacable es que la Directiva establece que deberán realizarse «ajustes razonables», es decir que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas, cuando sea necesario, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empleador. (UE, págs. 16-22).

El Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (OIT, 2002) se elaboró para dar orientación a los empleadores sobre los medios concretos para poner en práctica las medidas que figuran en los instrumentos internacionales como los antes mencionados. El Repertorio se preparó y aprobó por unanimidad en una reunión tripartita de expertos (con representantes de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores), que se convocó en octubre de 2001 por decisión del Consejo de Administración de la OIT, tomado en su 277º período de sesiones en marzo de 2000. Aunque se dirige fundamentalmente a los empleadores, el Repertorio debería también beneficiar considerablemente a los gobiernos, que desempeñan un papel primordial al proporcionar el marco legislativo necesario para la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo, y a los representantes de los trabajadores, cuya principal preocupación es proteger los intereses de los trabajadores. El contenido del Repertorio se basa en los principios subyacentes de los instrumentos e iniciativas internacionales.

No cabe duda que los instrumentos internacionales sobre derechos humanos se aplican a todas las personas, lo que incluye las personas con discapacidad. En 1994, lo confirmó explícitamente el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comentario General núm. 5). Sin embargo, el Comité reconocía (párr. 2) que los Estados Partes dedicaban muy poca atención a las personas con discapacidad en sus informes sobre el cumplimiento del Pacto. La necesidad de disposiciones relativas explícitamente a la discapacidad en

los instrumentos internacionales de derechos humanos se reconoció en medidas posteriores como la Convención sobre los derechos de los Niños (artículo 23), la Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos (Artículo 18 (4)), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (artículo 18), lo que llevó al Comité a concluir que hoy está generalmente aceptada la idea de que los derechos humanos de las personas con discapacidad deben protegerse y promoverse a través de leyes, programas y políticas generales y especiales (párr. 6).

En 1999 se lanzó una nueva campaña, Rehabilitación Internacional: Carta para el Tercer Milenio (9 de septiembre de 1999), con el objetivo de elaborar un instrumento jurídico específico, una Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD). En diciembre de 2001, partiendo de una resolución patrocinada por el Gobierno de México, la Asamblea General de las Naciones Unidas constituyó un Comité Ad Hoc (CAH) para «examinar propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor realizada en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social».

El Comité Ad Hoc comenzó sus labores en julio de 2002. Celebró ocho sesiones en un proceso abierto y transparente, que posibilitó la participación significativa de todas las partes interesadas, incluidas las propias personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. Sus labores concluyeron con la adopción en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, de la CDPD (resolución 61/106). La Convención se considera una «convención amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (que) contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados» (*op. cit.*, preámbulo (y)).

Los principios de la CDPD son: el respeto por la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de elegir libremente, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación plena y efectiva y la inclusión en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de personas con discapacidad como parte de la diversidad humana y de la humanidad; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre hombres y mujeres; el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y el respeto por el derecho de éstos y éstas a preservar su identidad.

Los Estados Partes en la Convención tienen obligaciones tanto generales como específicas. Entre las primeras figuran:

- adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole apropiadas para el ejercicio de los derechos reconocidos en la CDPD;
- tener en cuenta la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad en todos los programas y políticas;
- velar porque todas las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la CDPD;
- adoptar todas las medidas apropiadas para erradicar la discriminación por motivos de discapacidad que ejerza cualquier persona, organización o empresa privada;
- promover la formación de los profesionales y del personal que trabajan con las personas con discapacidad acerca de los derechos reconocidos en la CDPD.

En cuanto al trabajo y el empleo, los Estados Partes en la CDPD reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; esto incluye el derecho a tener oportunidades para ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Los Estados Partes también se comprometen a adoptar las medidas apropiadas, incluidas las que se enumeran específicamente en la CDPD, para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo.

La CDPD reitera, refuerza y desarrolla los derechos que ya figuran en otros instrumentos internacionales, confirma que esos derechos se aplican a las personas con discapacidad, prevé la creación de un Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad que supervise el cumplimiento de la CDPD y obliga a los Estados Partes a consultar estrechamente e implicar activamente a las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, en la elaboración y aplicación de la legislación y de las políticas para aplicar la CDPD, así como en otros procesos de toma de decisiones relativos a las personas con discapacidad.

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las ONG, siguen violándose en todo el mundo los derechos humanos de las personas con discapacidad. Es algo innegable. Las estadísticas disponibles en materia de empleo muestran que el índice de inactividad de los trabajadores con discapacidad tiende a ser muy superior a la de los otros trabajadores. Los problemas de acceso al entorno físico, incluidos el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, el riesgo de perder las prestaciones al empezar a trabajar, además de los prejuicios persistentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación ya difícil. Esto no significa que no haya habido mejoras. Resulta alentador el aumento significativo en los últimos años en la cantidad de leyes nacionales que prohíben la discriminación, aunque la adopción de una ley no garantiza su aplicación. Los esfuerzos constantes de los organismos internacionales, y en particular de la OIT, en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo han permitido abrir importantes caminos en la lucha contra la exclusión social de las personas con discapacidad.

La CDPD ya ha reforzado y modificado los esfuerzos nacionales e internacionales para la eliminación de la discriminación basada en la discapacidad, aportando un nuevo impulso y fomentando la equidad y la inclusión. Este nuevo impulso se pone de manifiesto en los informes de los Estados Partes del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. La CDPD también ha influido individual y colectivamente en las labores de los organismos de las Naciones Unidas a través del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la CDPD y ha llevado al establecimiento, en 2011,

de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, un fondo fiduciario de donantes múltiples que patrocina a los equipos de las Naciones Unidas en los países para impulsar la aplicación de la CDPD a nivel nacional. La inclusión de las personas con discapacidad en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015, servirá de fundamento para futuros esfuerzos a favor de un desarrollo internacional incluyente en las próximas décadas.



# Notas

---

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Instrumentos legales internacionales e iniciativas de políticas internacionales relativas al derecho al trabajo de los trabajadores con discapacidad

## 1.1 Introducción

Este capítulo repasa los principales instrumentos jurídicos e iniciativas de políticas relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidad de las la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas el Consejo de Europa, la Unión Europea y la Organización de los Estados Americanos. Incluye la Declaración y Programa de Acción de Viena adoptados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 y la Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 1995.

## 1.2 Primeras medidas de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, es el más antiguo de los organismos técnicos especializados del sistema de las Naciones Unidas. Tiene una estructura tripartita, de manera que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen igual voz que los gobiernos de sus 186 Estados Miembros a la hora de modelar las políticas y los programas de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo, que se convoca una vez al año, y en el Consejo de Administración de la OIT. El objetivo principal de la organización radica en promover que las mujeres y los hombres tengan oportunidades de lograr un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

- promover y velar por el cumplimiento de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- generar más oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente;
- mejorar la cobertura y la efectividad de la protección social para todos;
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Estos objetivos se concretan mediante:

- la formulación de políticas y programas internacionales para promover derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y aumentar las oportunidades de empleo;
- la creación de normas internacionales del trabajo, a través de la formulación y adopción de Convenios y Recomendaciones, que se apoyen en un sistema de control de su aplicación, así como también Repertorios de recomendaciones prácticas, que sirven como orientación para las autoridades nacionales a la hora de poner en práctica las normas. Los *Convenios* prescriben normas internacionales del trabajo y son vinculantes para los Estados que los ratifican; las *Recomendaciones* ofrecen orientaciones no vinculantes para los Miembros de la OIT sobre cómo poner en práctica los Convenios, o pueden ser autónomas y no estar vinculadas a ningún convenio específico; los *Repertorios de recomendaciones prácticas* son reglas y procedimientos acordados no vinculantes que establecen unas directrices prácticas;
- un extenso programa de cooperación técnica internacional elaborado y puesto en práctica en colaboración con los mandantes de la OIT y los interlocutores en el ámbito del desarrollo;
- actividades de formación, educación, investigación y publicación.

El primer instrumento internacional que contiene disposiciones relativas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad lo adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 1925, apenas unos años después del establecimiento de la OIT. La Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22) asienta los principios que deberían tenerse en cuenta al determinar la indemnización por accidentes laborales. También establecía que «la reeducación profesional de las víctimas de accidentes del trabajo debería estar garantizada por los medios que las legislaciones nacionales juzguen más apropiados», e instaba a los gobiernos a promover instituciones que pudieran ofrecer tal «reeducación».

El interés por la readaptación profesional y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad resurgió durante la Segunda Guerra Mundial, mayormente por el número de personas discapacitadas durante la guerra y la necesidad de encontrar trabajadores con formación para ocupar los puestos que habían quedado vacantes al movilizar a los trabajadores para la guerra. En mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una muy completa Recomendación (núm. 71) sobre la organización del pleno empleo en el período de transición de la guerra a la paz y posteriormente. Ésta recalca el papel central que desempeñaban los servicios de empleo, también al facilitar información sobre el mercado laboral y orientación y formación profesionales. Uno de los grupos específicamente abarcados en la Recomendación era el de los trabajadores discapacitados que «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil». En los párrafos 39 a 44 de la Recomendación encontramos ejemplos del uso, casi por primera vez, de algunos conceptos como la *incorporación* (*mainstreaming* en inglés), la igualdad de oportunidades y la acción positiva<sup>3</sup>.

A pesar de que la Recomendación núm. 71 no se refiere específicamente a las diferencias de género en las disposiciones relativas a los trabajadores con discapacidad, sí subrayaba en repetidas ocasiones «la igualdad absoluta de oportunidades» para hombres y mujeres, por ejemplo, respecto a la admisión al empleo, teniéndose en cuenta únicamente los méritos, experiencia y habilidad individuales, niveles de salario tenido en cuenta el tipo de trabajo, sin distinción por sexo y al acceso a más educación y formación.

La preocupación de la OIT por los trabajadores con discapacidad específicamente sigue constituyendo un hilo conductor en todos sus convenios y recomendaciones. En 1946, el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77), el Convenio sobre el exa-

---

<sup>3</sup> La Recomendación núm. 71 no está considerada estar al día y deberá ser revisada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

## Cuadro 1 Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)

### Sección X: Disposiciones relativas al empleo de trabajadores con discapacidades- párrafos 39 a 43

39. El criterio para la formación profesional y la colocación de trabajadores inválidos debería ser la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.
40. Debería existir la más estrecha colaboración entre los servicios médicos para inválidos y los servicios de reeducación profesional y de colocación.
41. Se deberían desarrollar servicios especializados de orientación profesional para los trabajadores inválidos, a fin de permitir la determinación de la capacidad de trabajo de cada trabajador inválido y seleccionar el género de empleo más apropiado para él. [o ella].
- 42.
- 1) Siempre que ello fuere posible, los trabajadores inválidos deberían recibir su formación profesional en compañía de trabajadores válidos, en las mismas condiciones y con la misma remuneración.
  - 2) La formación profesional debería continuarse hasta que el inválido pueda ocupar un empleo como trabajador plenamente capaz en el oficio o profesión en que haya recibido su formación.
  - 3) Siempre que ello fuere pertinente, deberían hacerse esfuerzos para reeducar al trabajador inválido en su antigua profesión o en una profesión afín donde sus calificaciones anteriores puedan ser utilizadas.
  - 4) Se debería inducir a los empleadores que dispongan de medios apropiados para la formación profesional a que formen una proporción razonable de trabajadores inválidos.
  - 5) Se deberían organizar centros especializados de formación profesional, sujetos a una inspección médica apropiada, para los trabajadores inválidos que requieran una formación profesional especial.
- 43.
- 1) Se deberían adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores inválidos igual número de oportunidades para ingresar en un empleo que aquellas de que gocen otros trabajadores. Se debería inducir a los empleadores por medio de una amplia publicidad y por otros medios, e incluso obligarlos, cuando ello fuere necesario, a emplear un número razonable de trabajadores inválidos.
  - 2) En ciertas ocupaciones que se presten especialmente al empleo de trabajadores gravemente inválidos, dichos trabajadores deberían tener un derecho de prioridad en relación con todos los demás trabajadores.
  - 3) Se deberían efectuar, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los esfuerzos necesarios para proteger a los trabajadores inválidos contra toda discriminación que no esté relacionada con su capacidad de trabajo y su rendimiento y para eliminar los obstáculos que se opongan a su contratación, especialmente la posibilidad de gastos más elevados en caso de indemnización por accidente.
  - 4) Se deberían poner a disposición de los trabajadores inválidos, que no hayan sido reeducados para un empleo normal, facilidades de empleo en centros especiales, a fin de que puedan desempeñar un trabajo útil que no haga la competencia al empleo de otros trabajadores.

men médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) y la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79) relativos al examen médico de los menores para determinar su aptitud para el empleo, instaban a que la autoridad competente en materia de orientación profesional y readaptación profesional adoptara las medidas apropiadas en relación con los menores discapacitados. El Convenio sobre el servicio del empleo (núm. 88), y la Recomendación núm. 83 que lo acompaña, adoptados en 1948, relativos a la organización de los servicios de empleo, instaba a que se tomaran medidas especiales para satisfacer las necesidades de los trabajadores con discapacidad y recomendaba que se efectuaran «estudios generales o especiales» sobre cuestiones como la colocación de los trabajadores con discapacidad. También se incluía la recomendación de que los servicios de empleo debían abstenerse de aplicar a los solicitantes de empleo medidas discriminatorias basadas en diferencias de raza, color, sexo o credo al dirigir a los trabajadores hacia los empleos<sup>4</sup>.

### 1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración de los Derechos Humanos. Se ha criticado en cierta medida el hecho de que la declaración no contemple a las personas con discapacidad, que no se incluyera a las personas con discapacidad como un grupo específico vulnerable a las violaciones de derechos humanos, que no se mencione la discapacidad como categoría protegida<sup>5</sup>.

No obstante la Asamblea General de las Naciones Unidas sí proclama al comienzo de la Declaración que se trata de «un ideal común por el que deben esforzarse *todos* los pueblos...»; el artículo 1 establece que «*todos* los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...»; el artículo 2 afirma que «*toda persona* tiene todos los derechos y libertades

---

<sup>4</sup> Este Convenio no está considerado estar al día.

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, Degener T. y Quinn G, 2000, pág. 16.

proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o *cualquier otra condición* » (cursiva añadida). No cabe mucha duda de que las personas con discapacidad quedan cubiertas por la Declaración, a pesar de que no se las mencione específicamente.

Muchos de los artículos de la Declaración se refieren al empleo: el Artículo 22 sobre el derecho a la seguridad social; el Artículo 23(1) sobre el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo; el Artículo 23(2) sobre el derecho a igual salario por trabajo igual. El Artículo 23(3) sobre el derecho de todos los que trabajan a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; el Artículo 25(1) sobre el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad; el Artículo 26(1) sobre el derecho a la educación, incluida la instrucción técnica y profesional que habrá de ser generalizada y el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función únicamente de los méritos respectivos.

#### **1.4 Consejo de Europa: Convenio europeo de derechos humanos**

Fundado en 1949 por diez estados de la Europa Occidental, el Consejo de Europa, que cuenta hoy con 47 Estados miembros — es fundamentalmente una organización de cooperación intergubernamental dedicada a defender la democracia parlamentaria, el estado de derecho y a la protección de los derechos humanos. El resultado del trabajo del Consejo de Europa se agrupa en tres grandes categorías. Primero, los tratados internacionales — conocidos normalmente como convenios o

acuerdos europeos — que son vinculantes para los Estados que los ratifican. En segundo lugar, el Comité de Ministros hace recomendaciones a los gobiernos sobre políticas o legislación. En tercer lugar, existen informes o estudios en los que se puede examinar y discutir distintos enfoques u opiniones variadas sobre ciertos temas.

El Convenio europeo de derechos humanos, adoptado por el Consejo de Europa en 1950, puede considerarse el equivalente europeo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>6</sup>. Desde el punto de vista de la discapacidad, se podría criticar que su principal disposición relativa a la prohibición de la discriminación (Artículo 14) no incluya la discapacidad entre las razones por las cuales queda prohibida la discriminación, aunque se podría argumentar que está abarcada en la expresión «o cualquier otra situación».

## **1.5 Normas de la OIT sobre la seguridad social**

Las normas internacionales de la OIT sobre la seguridad social comprenden toda una serie de convenios y recomendaciones que orientan a los 186 Estados Miembros actuales de la OIT en materia de seguridad social.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) insta a las instituciones o departamentos gubernamentales que proporcionan asistencia médica a que cooperen con los servicios generales de reeducación profesional, con vistas a la reinserción profesional de los trabajadores discapacitados (artículo 35). También estipula que «la legislación nacional podrá autorizar a dichos departamentos o instituciones para que tomen medidas destinadas a la reeducación profesional de las personas de capacidad reducida».

La Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202), adoptada en junio de 2012, brinda unas pautas a los Estados Miembros para el establecimiento y mantenimiento de pisos de protección social

---

<sup>6</sup> Para una descripción y discusión más detallada, véase Degener y Quinn, 2000., pág. 60 y siguientes.

definidos a nivel nacional, en tanto que elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social. Estos pisos de protección social deben garantizar, como mínimo, un acceso efectivo a los servicios esenciales de salud, así como un nivel básico de seguridad de los ingresos a lo largo del curso de la vida, tal como se ha definido a nivel nacional. Algunos de los principios establecidos en la Recomendación son de particular relevancia para las personas con discapacidad, incluidos los principios de no discriminación, la igualdad de género y la respuesta a las necesidades especiales, así como el respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de la seguridad social. La Recomendación insta a los Estados Miembros a proporcionar una seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular, en caso de enfermedad, desempleo, maternidad y discapacidad (párrafo 5(c)).

## **1.6 Primera Recomendación de la OIT dedicada a la Readaptación Profesional**

En 1955 se adoptó un instrumento que acabaría convirtiéndose en uno de los más importantes en relación con las personas con discapacidad, la Recomendación de la OIT sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99). Hasta la adopción del Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, casi treinta años después, este instrumento internacional sirvió como base para todas las legislaciones y prácticas nacionales sobre orientación y formación profesionales y colocación de las personas discapacitadas. Aún no estando vinculada con un Convenio, la Recomendación núm. 168 desempeñó un papel significativo pues influyó en las legislaciones y prácticas nacionales. La repercusión que ha tenido la confirmó el Director General de la OIT, en un comentario de su Memoria de 1964, que afirmaba que, si bien los convenios son fuente de obligaciones, es posible que en ciertas esferas "una norma que puede tener una amplia aceptación como tal sea mucho más efectiva en la práctica que ciertas obligaciones que es improbable que sean aceptadas con igual amplitud" (OIT, 1998, p. 4).

La definición de persona discapacitada que figura en la Recomendación núm. 99 (que en su versión española utiliza el término «inválido») es sustancialmente la misma que se usa actualmente en la OIT (véase la sección 3.11.1) y se basó en las disposiciones clave de instrumentos anteriores relativas, por ejemplo, a la incorporación en la formación profesional, la igualdad de oportunidades, la no discriminación en salarios u otras condiciones de trabajo en un trabajo de igual valor y la promoción de la investigación. Menciona asimismo algunas medidas para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidad, en estrecha cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores, como fijar cuotas, reservarles algunas ocupaciones, crear cooperativas y establecer talleres protegidos. Se asienta el papel de la OIT a la hora de proporcionar asistencia técnica, organizar intercambios internacionales de experiencias y otras formas de cooperación internacional incluida la formación de personal de reeducación. La Recomendación también incluye disposiciones especiales sobre los menores y los jóvenes con discapacidad.

## **1.7 Medidas adicionales de la OIT, 1958-68**

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que lo acompaña prevén la adopción de una política nacional de igualdad, con el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la profesión. Dada la atención que había prestado previamente la OIT a las personas con discapacidad, sorprende en cierto modo que la discapacidad no se haya incluido específicamente en estos instrumentos particulares como uno de los motivos de discriminación que debe prohibirse. El Convenio núm. 111, sin embargo, sí establece «medidas específicas» para las personas discapacitadas: «Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protec-

ción o asistencia especial.»(Art. 5(2)). El Convenio también establece que los Estados Miembros pueden especificar otros motivos adicionales de discriminación, tras haber consultado con los interlocutores sociales y con otros organismos apropiados (Art. 1(1)(b)). La discapacidad se suele considerar en este contexto en el Convenio núm. 111.

Consciente de los efectos de los cambios tecnológicos en el empleo, la OIT publicó en 1965 una Resolución sobre la readaptación profesional de los inválidos, en la que se mencionaban las técnicas empleadas por los Estados Miembros en la readaptación y formación de las personas discapacitadas para nuevas formas de empleo.

El interés continuo de la OIT por los trabajadores con discapacidad se reflejó en el Artículo 13 del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), que establece que en las condiciones prescritas, todo Estado Miembro deberá:

- a) proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a una persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuera posible, para ejercer otra actividad lucrativa que se adapte en la mayor medida posible a sus calificaciones y aptitudes; y
- b) tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de trabajadores incapacitados.

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional de los inválidos, adoptada el 24 de junio de 1968, ponía de manifiesto que la OIT estaba determinada a desarrollar una política de readaptación profesional y a eliminar toda forma de discriminación en el empleo. Dicha resolución pedía al Director General que llevara a cabo los estudios apropiados para permitir que la Conferencia examine la posibilidad de revisar la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) o de adoptar nuevos instrumentos internacionales.

## 1.8 Pactos internacionales

En diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó dos importantes Pactos internacionales: uno de derechos económicos, sociales y culturales, y otro de derechos civiles y políticos. Esos dos instrumentos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (véase la sección 1.3 *supra*), constituyen la Carta Internacional en Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se redactó en estrecha colaboración con la OIT, contiene una serie de importantes disposiciones relacionadas con el trabajo y la igualdad de oportunidades en el empleo:

Artículo 6:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes... para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7:

Los Estados Partes... reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegu-

- rarse, a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
  - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

El Pacto garantiza asimismo el derecho a la educación (Art. 13).

El Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles no contiene disposiciones específicas sobre condiciones de empleo, pero sí incluye una importante salvaguardia contra la discriminación: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social» (Art. 26).

A pesar de que la discapacidad no está explícitamente incluida en ninguno de los dos Pactos como uno de los motivos de discriminación prohibidos, está contenida en el término «cualquier otra condición social» (Comité de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas 1994, Observación general núm. 5).

## **1.9 Declaración de las Naciones Unidas de los derechos del retrasado mental**

En 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó una Declaración de los derechos del retrasado mental (resolución 2856 (xxvi), 20 de diciembre de 1971). La Declaración afirmaba que los retrasados mentales tienen los mismos derechos que las demás perso-

nas. Concretamente, se les reconoce el derecho a recibir la educación, capacitación, rehabilitación y orientación que les permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes, a la seguridad económica y un nivel de vida decoroso, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil, en la medida de sus posibilidades.

### **1.10 Medidas de la OIT sobre desarrollo de recursos humanos**

El Convenio de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) instaba a los Estados Miembros a adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo. Los sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre empleo debían ampliarse a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos, personas con discapacidad inclusive, una información completa y una orientación tan amplia como sea posible.

La Recomendación núm. 150 que lo acompaña fue revisada y sustituida en 2004 por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195), que hace hincapié en que la educación y la formación son un derecho para todos e insta a que se elaboren políticas de desarrollo, educación, formación y aprendizaje permanente de los recursos humanos que, entre otras cosas, reduzcan la desigualdad en la participación, la educación y la formación. Deben proporcionarse iguales oportunidades a las mujeres y los hombres en estos ámbitos y ha de promoverse el acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para personas con necesidades especiales identificadas a nivel nacional, como las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas. La Recomendación, que resulta significativa para los adultos con discapacidad, insta a desarrollar enfoques no formales en materia de educación y formación, en especial para los adultos que no tuvieron acceso a las oportunidades de educación y formación cuando eran jóvenes. El llamamiento a que se reconozca el aprendizaje formal e informal

en el lugar de trabajo resulta también pertinente para los adultos con discapacidad. Se deberían desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las personas con necesidades especiales, con objeto de reducir las desigualdades; también se debería promover la igualdad de acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de las competencias. Aunque se considera que la responsabilidad principal de la educación y la formación previa al empleo recae en los gobiernos, la Recomendación insta a que se reconozca la función de los interlocutores sociales en cuanto a la formación posterior y, en particular, el papel fundamental que incumbe a los empleadores en la facilitación de oportunidades de adquirir experiencia laboral y el papel de las autoridades y comunidades locales, así como otras partes interesadas, en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades específicas. La Recomendación también insta a que se recopile información, desglosada por criterios socioeconómicos específicos, de manera que se puedan determinar las tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas.

### **1.11 Llamamiento de la OIT a una campaña amplia**

La Resolución de la OIT sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos o impedidos, adoptada el 24 de junio de 1975 era breve pero especialmente significativa por varias razones. La Resolución, que aludía al hecho de que Rehabilitación Internacional había declarado los años setenta el Decenio de la Rehabilitación, celebraba que la opinión pública reconociera cada vez más claramente la necesidad de medidas especiales para integrar a las personas con discapacidad a la comunidad; deploraba que fuera excesivamente elevado el número de personas con discapacidad, la mayor parte de las cuales vivían en los países en desarrollo, que tenían pocas oportunidades de trabajo, y exhortaba a las autoridades públicas, a las organizaciones de empleadores y trabajadores a que promuevan al máximo las oportunidades para que las personas discapacitadas consigan, ejerzan y conserven un empleo adecuado. La Resolución pedía que se emprendiera una campaña general en favor de la readapta-

ción profesional y de la integración social de las personas discapacitadas, en colaboración y en consulta con las Naciones Unidas, sus organismos especializados y con las organizaciones internacionales, regionales y no gubernamentales (ONG). Esa campaña desembocó, entre otras cosas, en el Año Internacional de las Personas con Discapacidad y el Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad.

### **1.12 Declaración de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad**

La Asamblea General de las Naciones Unidas, a finales de 1975, proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad (resolución 3447 (XXX) del 9 de diciembre de 1975; traducida inicialmente como Declaración sobre los derechos de los impedidos). La Declaración afirmaba que las personas discapacitadas tenían los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos, así como el derecho, entre otras cosas, a la educación, la formación profesional, al asesoramiento y a los servicios de colocación, el derecho a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa. La Declaración proclamaba que estos derechos eran para todas las personas discapacitadas sin discriminación por motivos de sexo u otros.

### **1.13 Año internacional de las personas con discapacidad**

El 16 de diciembre de 1976, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó 1981 Año internacional de las personas con discapacidad, con el tema «plena participación e igualdad» (resolución 31/123). A finales de 1981, la Asamblea General instó a los Estados Miembros a consolidar y aprovechar más los resultados del Año Internacional a fin de asegurar la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad. La Asamblea General también instó al Secretario General, los organismos especializados y otras organizaciones de Naciones Unidas a que adoptaran medidas o aceleraran las que ya estuvieran en marcha para mejorar

a todos los niveles las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas en esas organizaciones (resolución 36/77, de 8 de diciembre de 1981).

### **1.14 Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas y Decenio para las personas con discapacidad**

Un año después, la Asamblea General de las Naciones Unidas, subrayando que la principal responsabilidad de fomentar medidas eficaces para la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la realización de los objetivos de plena participación y de igualdad corresponde a los países mismos y que la acción internacional debía orientarse hacia la asistencia y el apoyo a los esfuerzos nacionales realizados en este sentido, adoptó el Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad (resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982; traducido inicialmente como Programa de Acción Mundial para los Impedidos). El mismo día, la Asamblea General proclamó el período 1983-1992 Decenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad (traducido inicialmente como Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos) y alentó a los Estados Miembros a que utilizaran este período como uno de los medios para ejecutar el Programa de Acción Mundial (resolución 37/53, de 3 de diciembre de 1982).

El Programa de Acción Mundial tiene tres objetivos fundamentales: la prevención, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades. La equiparación de oportunidades se define como:

el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos (párr. 12).

El Programa de Acción Mundial establece que «la experiencia ha demostrado que es en gran parte el medio el que determina el efecto de una deficiencia o incapacidad sobre la vida diaria de la persona» (párr. 21);

un reconocimiento que evidencia el paso de un enfoque basado en la atención y el bienestar social a un enfoque social, basado en derechos<sup>7</sup>.

### 1.15 Convenio núm. 159 y Recomendación núm. 168 de la OIT

Se recordará que la OIT había propuesto unos años antes examinar la posibilidad de realizar una revisión de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) o la posible adopción de un nuevo instrumento internacional (véase la sección 1.7 *supra*).

Partiendo del tema del Año Internacional y objetivo del Programa de Acción Mundial «plena participación e igualdad», la OIT adoptó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación núm. 168 en 1983. El Convenio pide a los Estados Miembros que, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas. El artículo 1(2) vuelve a hacer hincapié en la plena participación y describe la finalidad de la readaptación profesional como la de permitir que la persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que «*se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad*» (cursiva añadida). La frase destacada es un agregado a la Recomendación núm. 99. El objetivo de la «igualdad» se recoge en el artículo 4 del Convenio:

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las

---

<sup>7</sup> Según el enfoque tradicional, la discapacidad se veía como un problema de la persona. Las políticas con las que se daba respuesta solían intentar reducir o eliminar la discapacidad mayormente a través de la rehabilitación médica y/o proporcionar ayudas basadas en la atención y el bienestar social. La igualdad de las oportunidades, por otra parte, admite que es la sociedad la que hace discapacitados cuando no garantiza la igualdad de oportunidades para la participación de todos sus miembros y para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones como les corresponde.

medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Cabe recalcar el claro reconocimiento tanto de los hombres como de las mujeres con discapacidad. El Convenio establece las medidas que deben adoptarse a escala nacional para implantar esa política. También recuerda a los Miembros, como lo hizo la Recomendación núm. 99 casi treinta años antes, la necesidad no sólo de proveer los servicios pertinentes sino también de evaluarlos con miras a su continua mejora. El tema de la igualdad está presente en toda la Recomendación núm. 168; como por ejemplo,

- Las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales (párrafo 7);
- Al prestar asistencia a las personas con discapacidad en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras (párrafo 8);
- Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general (párrafo 10).

La Recomendación recuerda a los Miembros que tales medidas deben incluir el «adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo» para facilitar tal formación y empleo. Teniendo en cuenta la creciente tendencia de cambio tanto a escala nacional como internacional, de un modelo basado en la atención social a otro basado en los derechos, la Recomendación afirma inequívocamente que debe informarse a las personas discapacitadas «acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo » (párrafo 16).

La Recomendación, que pone de manifiesto la amplia oferta de programas y servicios para personas con discapacidad en entornos segregados que existía en ese momento, se ocupa principalmente de los servicios dirigidos a personas con discapacidad.

En 2002, el Consejo de Administración de la OIT, inspirándose en las recomendaciones de un Grupo de Trabajo sobre la revisión de normas, establecido por el propio Consejo, decidió que debía seguir alentándose la ratificación del Convenio núm. 159, entre otros, ya que seguía respondiendo a las necesidades existentes (Grupo de Trabajo Cartier, 2002).

### ***1.15.1 Control de la aplicación del Convenio núm. 159***

La Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT (CEACR) es uno de los dos órganos de control encargados de examinar el grado de cumplimiento de los Estados Miembros de sus obligaciones normativas. El otro órgano supervisor permanente es la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Los miembros de la CEACR son nombrados por el Consejo de Administración de la OIT por un período renovable de tres años. Actúan a título personal y se les escoge, de entre personalidades independientes, imparciales y con competencia técnica, y proceden de todas partes del mundo. La CEACR examina las memorias periódicas de los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado en la ley y en la práctica para dar cumplimiento a las disposiciones de los convenios que han ratificado.

También examina observaciones de organizaciones de trabajadores o empresarios. A fecha junio de 2015, 83 Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 159.

En su informe acerca del Estudio General (OIT, 1998) sobre la aplicación del Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, la CEACR comenta que el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para las personas discapacitadas requiere particular atención en un contexto que se caracteriza por la competencia mundial y la desregulación de los mercados de trabajo y recalcó que este Convenio se aplicaba a todos los Estados Miembros.

El Convenio núm. 159 tiene carácter promocional; fija objetivos y define los principios básicos que habrán de respetarse para la realización de dichos objetivos. La flexibilidad que permiten sus disposiciones al respecto ofrece la posibilidad de tener debidamente en cuenta la situación particular de cada país; de ese modo, sus disposiciones pueden aplicarse a todos los Estados Miembros, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de sus actividades en el terreno de la readaptación profesional y del empleo de las personas discapacitadas. (OIT, 1998 párrafo 247).

Recordando la importancia fundamental de las consultas entre los gobiernos y los interlocutores sociales, la CEACR recalcó que la consulta a las organizaciones representativas de las personas con discapacidad sobre los temas relacionados con la readaptación profesional y el empleo era un elemento crucial del proceso de consultas. También instaba encarecidamente a los Estados Miembros a favorecer la constitución de organizaciones que sean realmente representativas de personas discapacitadas y a facilitar la comunicación entre esas organizaciones y las estructuras administrativas y técnicas que participan en la readaptación profesional.

La CEACR también comentó de manera sucinta la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con discapacidad:

Las personas con discapacidad se enfrentan a muchos obstáculos en su lucha por la igualdad. Aunque tanto hombres como mujeres con discapacidad son objeto de discriminación, las mujeres con discapacidad resultan doblemente perjudicadas por la discriminación basada en el género y en su condición de discapacitadas. Las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades que los hombres de ser pobres o indigentes, analfabetas o de carecer de formación profesional, y la mayoría está desempleada. Las mujeres con discapacidad tienen menos acceso a los servicios de readaptación, es más probable que no tengan apoyo familiar o de la comunidad y a menudo sufren un mayor aislamiento social debido a su discapacidad. Ante esta dramática situación, el Director General de la OIT declaró en 1981 que «a las mujeres con discapacidad pobres se les priva

con demasiada frecuencia de todos los derechos humanos» (OIT 1998, párr. 114; véase también OIT, 1981).

La CEACR indicó que los gobiernos no habían brindado información detallada sobre la situación de las personas con discapacidad que vivían en zonas rurales o comunidades apartadas y observó que estas personas se ven afectadas doblemente, tanto por su discapacidad como por su lejanía de los servicios de los que dispone la población en general y las personas con discapacidad que viven en centros urbanos. Destacó la importancia de programas de readaptación basados en la comunidad para facilitar la integración de algunas personas con discapacidad en la vida económica y social de sus comunidades.

La CEACR observó una tendencia generalizada en las prácticas nacionales relativas a las personas con discapacidad a utilizar servicios comunes de orientación y formación profesional, de colocación, de empleo y de otros servicios afines vigentes para la población en general y señaló que este proceso de incorporación había contribuido considerablemente a cambiar ideas y actitudes negativas sobre el lugar y el papel de las personas con discapacidad en la vida laboral y en la sociedad.

En un comentario final, la CEACR subrayó que para poner en práctica las disposiciones del Convenio y las medidas propuestas por la Recomendación núm. 168 no eran necesarios muchos recursos, sino que dependía del compromiso de las partes interesadas. Por ese motivo y porque ambos instrumentos tenían en cuenta la diversidad de las situaciones y condiciones nacionales, instaba a los Estados Miembros que aún no lo hubieran hecho a ratificar el Convenio.

### **1.16 Recomendación de la Unión Europea relativa al empleo de las personas discapacitadas**

Los seis Estados Miembros originales de la entonces Comunidad Económica Europea (hoy la Unión Europea (UE)) -Bélgica, Francia, República Federal de Alemania, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos- tenían sistemas sociales y niveles de desarrollo económico relativamente

similares y no percibían la política social como un tema que acarrearía potenciales desacuerdos. Así, entre 1957 y la primera ampliación de la CEE en 1973, cuando se adhirieron Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido, las políticas sociales no suscitaron una gran inquietud. Hubo dos excepciones: la libertad de circulación de los trabajadores y la igualdad de oportunidades. La legislación sobre igualdad de oportunidades se centraba fundamentalmente en la igualdad de género. La preocupación ante la necesidad de una política social más activa aumentó con la entrada a la Comunidad de Grecia en 1981 y España y Portugal en 1986.

Aunque el Consejo de Ministros, hasta el tratado de Ámsterdam en 1997, no estaba habilitado oficialmente para adoptar medidas jurídicas en materia de discapacidad, esto no impidió que adoptara Recomendaciones y Resoluciones no vinculantes (véase Degener y Quinn 2000, pág. 94 y siguientes)<sup>8</sup>. En 1986, se adoptó una recomendación en la que se instaba a los Estados Miembros a que adoptaran las medidas apropiadas para promover oportunidades equitativas para las personas con discapacidad en materia de empleo y orientación profesional (86/379/EEC,1).

### **1.17 Recomendación de redactar una Convención de las Naciones Unidas**

En 1987 se celebró en Estocolmo la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha de la ejecución del Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad (traducido inicialmente como Programa de Acción Mundial para los Impedidos) al cumplirse la mitad del Decenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad (traducido inicialmente como Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos). Se propuso que se elaborara una doctrina rectora que indicase las prioridades de acción en el futuro y que esa doctrina se basara en el recono-

---

<sup>8</sup> A diferencia del Consejo de Europa, el Tratado de la Comunidad Europea otorga a las instituciones de la Unión Europea una autoridad jurídica que puede imponerse a los Estados Miembros. Se usan dos tipos de leyes: los Reglamentos que son aplicables directa y automáticamente y las Directivas que son vinculantes para los Estados Miembros en cuanto al resultado a alcanzar pero que permiten a los Estados Miembros determinar discrecionalmente el método de aplicación y generalmente conceden unos años de plazo antes de la plena aplicación. También se publican recomendaciones y resoluciones, pero no son vinculantes.

cimiento de los derechos de las personas con discapacidad. La Reunión recomendó a la Asamblea General que convocara una conferencia especial a fin de redactar una convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad para que la ratificasen los Estados al finalizar el Decenio de Naciones Unidas. El Gobierno de Italia preparó un primer esbozo de la convención y lo presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones. El Gobierno de Suecia presentó a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones otras propuestas relativas a un proyecto de convención. Sin embargo, en ninguna de esas ocasiones pudo llegarse a un consenso sobre la conveniencia de tal convención. A juicio de muchos representantes, los documentos sobre derechos humanos ya existentes parecían garantizar a las personas con discapacidad los mismos derechos que a las demás (ONU, 1994).

### **1.18 Consejo de Europa: una política coherente para la readaptación de las personas discapacitadas**

Probablemente la recomendación más conocida del Consejo de Europa relativa a las personas discapacitadas la adoptó el Comité de Ministros el 9 de abril de 1992. La Recomendación R (92) 6 sobre «la elaboración de una política en materia de personas con discapacidades» es más amplia de lo que el título pueda sugerir. De hecho, su subtítulo «Un modelo de programa de readaptación e integración para las autoridades nacionales», probablemente describa mejor el documento que incluye secciones detalladas sobre la prevención y la educación a la salud; la enseñanza; la orientación y formación profesional; el empleo; la integración social y el medio ambiente; la protección social, económica y jurídica; la formación del personal; la información; las estadísticas y la investigación.

### **1.19 El Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico**

La región de Asia y el Pacífico es, con mucho, aquella con un mayor número de personas con discapacidad en el mundo. La mayoría de ellas

son pobres, sus intereses son desconocidos y sus derechos soslayados. En abril de 1992, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP), reconociendo que debía hacerse más basándose en los resultados del Decenio de las Naciones Unidas, proclamó el período 1993-2002 Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico (resolución 48/3 de la CESPAP). Treinta y tres gobiernos copatrocinaron la resolución, que se adoptó por aclamación. En diciembre de 1992, la reunión adoptó, para lanzar el Decenio, la Proclamación sobre la Participación e Igualdad Plenas de las Personas con Discapacidad en la Región de Asia y el Pacífico y el Programa de Acción del Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico, 1993-2002. En abril de 1993, la Comisión adoptó la Proclamación y el Programa de Acción (resolución 49/6 de la CESPAP). La formación y el empleo constituyen una de las principales categorías dentro del marco del Programa de Acción (CESPAP, 1994).

El 22 de mayo de 2002, la CESPAP, si bien reconocía que desde el lanzamiento del Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico era evidente que se había mejorado en las 12 categorías de políticas del Programa de Acción, los logros eran desiguales, con logros significativos en las áreas de coordinación y legislación nacionales y alguna mejora en las áreas de prevención de las causas de discapacidad, los servicios de readaptación, el acceso a entornos construidos y la creación de organizaciones de auto-ayuda de las personas con discapacidad, pero con un índice aún sumamente bajo de acceso a la educación de los niños y jóvenes con discapacidad y con marcadas disparidades subregionales en la aplicación del Programa de Acción. Así adoptó la resolución 58/4: «Promover una sociedad inclusiva, sin barreras y basada en derechos para las personas con discapacidad en la región de Asia y el Pacífico en el siglo XXI», que ampliaba el Decenio de las personas con discapacidad de la región de Asia y el Pacífico durante diez años más, de 2003 a 2012.

El tema del presente Decenio, descrito en el Marco de Acción del Milenio de Biwako, es: «*Hacia una sociedad incluyente, sin barreras y basada en derechos para las personas con discapacidad en la región de Asia y el Pacífico*».

Tras haber examinado los logros del segundo Decenio, los gobiernos de la región de la CESPAP, reunidos en Incheon, República de Corea, del 29 de octubre al 2 de noviembre de 2012, acordaron lanzar un tercer Decenio de las Personas con Discapacidad, de 2013 a 2022, y refrendaron la Estrategia de Incheon destinada a «*hacer que el derecho sea una realidad*» para las personas con discapacidad en Asia y el Pacífico. Esta estrategia, desarrollada por los gobiernos de los países de la región en estrecha consulta con las partes interesadas de la sociedad civil, se inspira en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Marco de Acción del Milenio de Biwako y establece unos objetivos de desarrollo incluyentes para personas con discapacidad, acordados a nivel regional.

## **1.20 Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad fueron adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993 (resolución 48/96).

En su resolución para la Asamblea General (A/C3/48/C.3, 1 de octubre de 1993), el Consejo Económico y Social describió las normas de la siguiente manera:

A pesar de que estas normas no son obligatorias, pueden convertirse en normas internacionales por costumbre al ser aplicadas por un gran número de Estados con la intención de respetar una norma del derecho internacional. Conllevan un compromiso moral y político por parte de los Estados de adoptar medidas en favor de la igualdad de oportunidades. Se indican principios importantes para la responsabilidad, acción y cooperación. Se señalan las áreas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la participación e igualdad completa. Estas normas ofrecen un instrumento para la elaboración de políticas y de medidas para las personas con discapacidad y sus organizaciones. Ofrecen una base para la cooperación técnica y económica entre Estados, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales (pág. 6).

Son 22 normas que abarcan desde la toma de conciencia hasta la cooperación internacional, vinculadas a las medidas enumeradas en el Programa de Acción Mundial (véase la Sección 1.14). El empleo se contempla en la norma 7:

### **Norma 7**

«Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.
3. Los programas de medidas estatales deben incluir:
  - a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
  - b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

- c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.
4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.
5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.
6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.
7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.
8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.
9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad. (ONU, págs. 25-27).»

Las Normas prevén el nombramiento de un Relator especial para que supervise la aplicación y prepare informes que serán presentados a la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas. El Relator especial y, cuando proceda, la Secretaría pueden celebrar consultas con un grupo de expertos internacionales para obtener asesoramiento u opiniones sobre la promoción, la aplicación y la supervisión de las Normas.

Inevitablemente provocó cierta decepción que la Asamblea General no consiguiera introducir una Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y que adoptara en su lugar estas Normas uniformes no vinculantes. Degener y Quinn (2000), por ejemplo, se refieren a las Normas como «alternativa compensatoria» (pág. 18). Despouy, el entonces Relator especial de la Subcomisión de prevención de discriminaciones y protección a las minorías, describió el establecimiento de un órgano o mecanismo internacional para supervisar el respeto a los derechos humanos de las personas discapacitadas como una de las metas más esperadas de las organizaciones no gubernamentales. En 1993, cuando las Normas estaban siendo finalizadas, él señala:

A pesar de las muchas medidas adoptadas a lo largo del Decenio y los valiosos resultados que se han obtenido para las personas con discapacidad en muchos aspectos, debe decirse, que al final de este período, las personas con discapacidad van a encontrarse a sí mismas ante una desventaja jurídica en relación con otros grupos vulnerables como los refugiados, las mujeres, los trabajadores migrantes, etc. Éstos cuentan con la protección de un cuerpo único de normas vinculantes como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, etc. Además, esas convenciones han establecido mecanismos de protección específicos: el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer y el Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares se encargan de supervisar el cumplimiento de

las convenciones... no hay ningún órgano específico encargado de supervisar el respeto a los derechos de las personas discapacitadas y que actúe ya sea confidencialmente o públicamente cuando se cometen violaciones concretas. Puede decirse que las personas con discapacidad están protegidas al igual que las demás por normas generales, pactos internacionales, convenciones regionales, etc. Pero, aunque esto sea cierto, también lo es que a diferencia de otros grupos vulnerables, ellas carecen de un órgano internacional de control que les brinde protección particular y específica (Despouy, 1993 págs. 40-41).

El Relator Especial también expresó su decepción «por la falta casi absoluta de material bibliográfico sobre los problemas específicos de las mujeres con discapacidad» (Despouy, 1993, pág. 20). Las Normas Uniformes contienen escasas referencias directas a la dimensión de género de la discapacidad, hecho que lamentó el Relator especial de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas en su informe ante la Comisión (NNUU, 2002 pág. 20).

## **1.21 Declaración de Viena**

La Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados el 25 de junio de 1993 en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, afianzaron la idea de que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre ellos. La Declaración señalaba (Art. 22) que «es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad ». La Declaración subrayaba asimismo (artículo 64) que a las personas con discapacidad debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad (Asamblea General de las Naciones Unidas A/Conf. 157/23, 12 de julio de 1993).

## **1.22 Supervisión del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con las personas con discapacidad**

A finales de 1994, el Comité de derechos económicos, sociales y culturales recordó, con razón, que, a pesar de los muchos instrumentos internacionales adoptados a lo largo de los años por la OIT y las Naciones Unidas, los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales habían dedicado muy poca atención a velar por que las personas discapacitadas pudieran gozar plenamente de los derechos pertinentes (Comentario general núm. 5). El hecho de que no existiera en el Pacto ninguna disposición relativa explícitamente a la discapacidad se atribuyó a la falta de concienciación cuando se redactó el Pacto, hacía más de veinticinco años, acerca de la importancia de referirse explícitamente a esta cuestión, y no limitarse a incluirlo de manera indirecta. El Comité destacó una serie de instrumentos internacionales recientes de derechos humanos que habían tratado la cuestión específicamente, como:

- la Convención sobre los Derechos del Niño (Art. 23);
- la Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos (Art. 18 (4)), y
- el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Art. 18).

Recordando a los gobiernos que ellos eran los responsables últimos en remediar las condiciones que llevaron a la deficiencia las consecuencias de la discapacidad, el Comité señaló que los efectos de la discriminación por motivos de discapacidad habían sido particularmente graves en los ámbitos de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a espacios y servicios públicos. En cuanto a los derechos relativos al trabajo contenidos en los artículos 6 a 8 del Pacto, el Comité consideró el empleo una de las esferas en las que la discriminación fue tanto prominente como persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad era de dos a tres veces superior a la del resto. Las personas discapacitadas ocupan fundamentalmente puestos poco remunerados, con escasa

seguridad social y jurídica y frecuentemente al margen del mercado de trabajo ordinario. Como ha señalado la OIT en repetidas ocasiones, las barreras físicas, tales como transportes públicos, viviendas y lugares de trabajo inaccesibles, muchas veces han sido las principales razones por las que las personas con discapacidad no tienen empleo. El Comité llamó la atención sobre los valiosos y exhaustivos instrumentos elaborados por la OIT, incluido el Convenio núm. 159 e instó a los Estados Partes en el Pacto a que se plantearan la ratificación del Convenio.

Los métodos que deben usar los Estados Partes que deseen cumplir sus obligaciones para con las personas discapacitadas en virtud del Pacto son, según señaló el Comité, esencialmente los mismos que en el caso de otras obligaciones. Incluyen la necesidad de evaluar, a través de la supervisión periódica, la naturaleza y el alcance de los problemas que existen en el país en cuestión, la necesidad de adoptar políticas y programas específicos para responder a las necesidades particulares, la necesidad de legislar cuando fuera necesario para prohibir la discriminación y eliminar cualquier legislación discriminatoria existente, la necesidad de adoptar disposiciones presupuestarias o, si fuera necesario, solicitar la cooperación y asistencia internacional. La Cooperación Internacional posiblemente será un elemento particularmente importante para que algunos países puedan cumplir sus obligaciones en virtud del Pacto.

El Comité prestó especial atención a la situación de las mujeres con discapacidad: «A las personas con discapacidad se las trata a veces como si no pertenecieran a ninguno de los dos sexos. Como resultado de ello, a menudo se pasa por alto la doble discriminación que padecen las mujeres con discapacidad. A pesar de los frecuentes llamamientos de la comunidad internacional para que se preste especial atención a su situación, han sido muy escasos los esfuerzos desarrollados durante el Decenio ». El Comité instó a los Estados Partes a que se ocupen de la situación de las mujeres con discapacidad, y a que en el futuro se dé alta prioridad a la aplicación de programas relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales.

El derecho a gozar de «condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias» (Art. 7 del Pacto) se aplica a *todos* los trabajadores discapacitados,

trabajen en el mercado abierto o en un empleo protegido. El derecho a afiliarse a un sindicato (Art. 8) se aplica asimismo a *todos* los trabajadores discapacitados. Los regímenes de seguridad, incluso el seguro social, y otros mecanismos de apoyo para mantener unos ingresos son particularmente importantes para las personas con discapacidad (Art. 9). El Comité se refirió a las Normas Uniformes de las Naciones Unidas, según las cuales los Estados deben velar por asegurar una prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. El Comité añade que este apoyo debe tener en cuenta los gastos en que suelen incurrir las personas con discapacidad, y sus familias, como consecuencia de su discapacidad. Además, en la medida de lo posible, el apoyo prestado debe abarcar también a las personas (que en su inmensa mayoría son mujeres) que se ocupan de cuidar a personas con discapacidad: esas personas se hallan a menudo en la urgente necesidad de obtener apoyo financiero como consecuencia de su labor de ayuda.

### **1.23 La Declaración y Programa de Acción de Copenhague**

La Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de marzo de 1995, reconocían que las personas con discapacidad, que constituyen una de las mayores minorías del mundo, en demasiados casos se ven reducidas a la pobreza, el desempleo, y el aislamiento social. En relación al empleo, los jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre se comprometieron, entre otras cosas, a dar a la creación de empleo, la reducción del desempleo y la promoción de empleo apropiado y suficientemente remunerado un lugar central en las estrategias y políticas de los gobiernos, con pleno respeto de los derechos de los trabajadores, y prestando especial atención a los grupos e individuos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad. A lo largo de toda la Declaración se subraya la eliminación de todas las formas de discriminación y el Programa de Acción incluye la adopción de medidas efectivas para acabar con toda la discriminación *de jure* y *de facto* contra las personas con discapacidad (párr. 15 (i)). En una referen-

cia específica al empleo, el programa afirma que para ampliar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad requiere:

- garantizar que las leyes y reglamentos no discriminan a las personas con discapacidad;
- adoptar medidas dinámicas, como la organización de servicios de apoyo, planes de incentivos y el apoyo a los programas de autoayuda y a las pequeñas empresas;
- realizar los ajustes adecuados en el lugar de trabajo para adaptarlo a las personas con discapacidad, incluida la promoción de tecnologías innovadoras;
- desarrollar formas alternativas de empleo, tales como el empleo subvencionado para personas con discapacidad que necesitan esos servicios;
- concienciar al público acerca de las repercusiones de los estereotipos negativos de las personas con discapacidad para la participación en el mercado de trabajo (párr. 62).

La Declaración y el Programa de Acción hacen menciones frecuentes a la necesidad de lograr igualdad y equidad entre hombres y mujeres, incluido entre mujeres y hombres con discapacidad. En el contexto del trabajo y del empleo, las Partes en la Declaración se comprometieron a:

- promover cambios en las actitudes, estructuras, políticas, leyes y prácticas a fin de eliminar todos los obstáculos a la dignidad humana, la igualdad y la equidad en la familia y la sociedad y promover la participación plena y equitativa de las mujeres de las zonas urbanas y rurales y de las mujeres con discapacidad en la vida social, económica y política, incluso en la formulación, la aplicación y seguimiento de las políticas y programas públicos (compromiso 5 (a));
- promover y lograr los objetivos del acceso universal y equitativo a una educación de calidad...procurando de modo especial rectificar las desigualdades relacionadas con la situación social sin hacer distinción de raza, origen nacional, sexo, edad o discapacidad (compromiso 6);

- esforzarse por que todas las personas con discapacidad tengan acceso a la rehabilitación y a otros servicios para una vida independiente y a una tecnología de asistencia que les permita desarrollar al máximo su bienestar, independencia y participación en la sociedad (compromiso 6 (n)).

El Programa de Acción reconoce que la autonomía y participación son esenciales para la democracia, la armonía y el desarrollo social y que es esencial la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres así como la plena participación de las mujeres en todas las actividades económicas, sociales y políticas: «deben eliminarse los obstáculos que han limitado el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, a la educación, a los servicios de salud y al empleo productivo (párrafo 27).

El programa insta a los gobiernos a mejorar la calidad del trabajo y el empleo mediante, entre otras cosas:

- el cumplimiento y la plena aplicación de las obligaciones de derechos humanos que han asumido;
- la protección y la promoción de los derechos básicos de los trabajadores, incluido la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, remuneración igual para hombres y mujeres para trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo, y la plena aplicación de los convenios de la OIT cuando se trate de Estados partes en ellos (párrafo 54).

## **1.24 Enmienda al Tratado de la UE para prohibir la discriminación**

En la UE, los temas relacionados con la discapacidad se han visto en gran medida como una cuestión de política social. La Comisión Europea, en un libro blanco sobre política social, publicado en 1994 (EC, 1994):

- reconoció que era necesario incorporar el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades a las políticas de la Unión Europea;
- manifestó que velaría, mediante los mecanismos apropiados, por que las necesidades de las personas discapacitadas se tuvieran en cuenta en los programas e iniciativas legislativas pertinentes;

- afirmó que prepararía un instrumento adecuado para apoyar las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad;
- prometió que prepararía una guía de buenas prácticas en relación con sus propias políticas de personal y sus prácticas de empleo de personas con discapacidad; y
- dijo que, en la siguiente ocasión en que se revisaran los tratados fundacionales de la UE, debe contemplarse seriamente la introducción de una referencia específica a la lucha contra la discriminación por motivos de raza, religión, edad y discapacidad.

En diciembre de 1996<sup>9</sup>, el Consejo Social de la UE adoptó una resolución que reiteraba el compromiso de los Estados Miembros con:

- los principios y valores subyacentes en las Normas Uniformes de las Naciones Unidas;
- las ideas que sostienen la resolución del Consejo de Europa de 1992 sobre una política coherente para la readaptación de las personas con discapacidad (véase la sección 1.18);
- el principio de la igualdad de oportunidades al elaborar políticas cabales en materia de readaptación; y
- el principio de evitar o eliminar cualquier forma de discriminación negativa por motivos de discapacidad.

También en diciembre de 1966, la Conferencia Intergubernamental (CIG) — integrada por representantes de los Estados Miembros de la UE reunidos para revisar los tratados de la UE — acordó incluir en el proyecto de revisión de los Tratados un nuevo artículo que prohibía la discriminación basada en diferentes motivos, incluida la discapacidad. Sin embargo, lo que se aprobó finalmente en el Tratado de Ámsterdam de 1997 fue una versión más suavizada de lo que se había acordado en la Conferencia Intergubernamental:

---

<sup>9</sup> Austria, Finlandia y Suecia se adhirieron a la UE en 1995.

... el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 13).

Aunque en general fue bien recibido, como un importante paso en la buena dirección, la enmienda se quedó muy corta frente a las expectativas que muchos tenían, en particular por el requisito de unanimidad y el carácter facultativo de la disposición.

### **1.25 Consejo de Europa: Carta Social Europea**

La Carta Social Europea trata de los derechos económicos y sociales. La Carta original se abrió a la firma en 1961 y entró en vigor en 1965. En 1988 se le incorporaron nuevos elementos y en 1996 fue objeto de una amplia revisión. Al elaborar la Carta, el Consejo de Europa prestó particular atención al trabajo y las medidas adoptadas por la OIT.

La parte I establece los principios generales que las Partes contratantes se comprometen a aceptar. Entre ellos figuran los derechos de todos a un servicio apropiado que facilite orientación profesional (Art. 9) y formación profesional (Art. 10); el derecho de las personas con discapacidad a la independencia, la integración social y la participación en la vida de la comunidad (Art.15); y el derecho de todos a la protección contra la pobreza y la exclusión social (artículo 30).

La parte II contiene una lista de las obligaciones de las Partes contratantes en virtud de los 31 artículos de la parte 1 que resultan en la protección de los derechos en más de cien ámbitos. El artículo 15, por ejemplo, afirma lo siguiente:

Con objeto de asegurar que las personas con discapacidad, con independencia de su edad y de la naturaleza y origen de la discapacidad, puedan ejercer el derecho a la independencia, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las partes contratantes se comprometen, en particular, a:

1. adoptar las medidas necesarias para brindar a las personas con discapacidad orientación, educación y formación profesional en el marco de los planes generales cuando sea posible, o cuando esto no sea posible, a través de órganos públicos o privados especializados;
2. promover su acceso al empleo a través de medidas que tiendan a incentivar a los empleadores a contratar y mantener en el empleo a las personas con discapacidad en el contexto laboral ordinario y a ajustar las condiciones laborales a las necesidades de las personas discapacitadas o, cuando no sea posible por motivos de discapacidad, buscar o crear empleo protegido acorde con su nivel de discapacidad. En algunos casos, tales medidas pueden exigir que se recurra a servicios de apoyo y de colocación especializados;
3. promover su plena integración social y participación en la vida de la comunidad en particular a través de medidas como las ayudas técnicas que permitan superar las barreras comunicativas y de movilidad y faciliten el acceso al transporte, la vivienda, las actividades culturales y recreativas.

La Carta Social Europea es un tratado vinculante. Sin embargo, el número de derechos protegidos depende de si la parte contratante ha ratificado la Carta original, el Protocolo facultativo adicional de 1998 o la Carta revisada de 1996. Por ejemplo, en virtud de la parte III de la Carta de 1996, la Parte contratante debe aceptar el estar vinculada por lo menos a seis de los nueve artículos de la Parte II. El artículo 15 no figura en esta lista «fundamental». Además, la Parte contratante tiene que aceptar el estar vinculada a una serie adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II que puede elegir, siempre y cuando el número total de artículos o párrafos numerados a los que está sujeta no sea inferior a dieciséis artículos o sesenta y tres párrafos numerados. Los Estados Miembros que hayan ratificado solamente la Carta original están solamente obligados por un mínimo de cinco de los siete artículos fundamentales y, al menos, otros cinco artículos o cuarenta y cinco párrafos.

Dado que la Carta Social Europea permite que se acepten las obligaciones de esta manera inusual, «a la carta», debería alentarse a más Estados Miembros a que la ratifiquen puesto que sigue constituyendo un instru-

mento de gran valor. Las ONG, en particular, necesitan ser más conscientes de su potencial para promover y avanzar los derechos de las personas con discapacidad (véase Kenny 1997; Consejo de Europa 1997a, 1997b).

## **1.26 La Convención Interamericana**

La Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad se adoptó en junio de 1999. Es el primer tratado regional que define la discriminación contra las personas con discapacidad. El término «discriminación contra las personas con discapacidad» en esta Convención significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Artículo 1(2)(a)).

Con el fin de supervisar la aplicación de la Convención Interamericana y de proporcionar orientación sobre el cumplimiento progresivo de sus requisitos, se estableció un Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Sin embargo, a partir de la aprobación y entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, dicho Comité ha pasado a centrarse en la puesta en práctica de esta Convención de las Naciones Unidas, ocupándose del seguimiento y orientación de la aplicación del Programa de Acción del Decenio de las Américas (Flynn, 2011).

## **1.27 Decenio Africano de las Personas con Discapacidad**

En julio de 2000, los jefes de Estado de gobierno de la Organización de la Unidad Africana proclamaron el Decenio Africano de las Personas con Discapacidad (1999-2009). Los participantes adoptaron por unanimidad un Plan de Acción Continental en la Conferencia panafricana sobre el Decenio africano en febrero de 2002, que fue refrendado por el Consejo Ejecutivo de la Unión Africana, reunido en Durban en junio

de 2002. El Plan de Acción pretendía brindar orientación a los Estados Miembros y a los gobiernos de la Organización de la Unidad Africana para alcanzar el objetivo del Decenio, a saber la plena participación, igualdad y autonomía de las personas con discapacidades en África. El Plan de Acción incluye un conjunto de medidas que deben adoptar los Estados Miembros para desarrollar programas nacionales sobre discapacidad con objeto de promover la participación de las personas con discapacidad en el proceso de desarrollo económico y social y de garantizar y mejorar su acceso a la formación y el empleo.

Este Decenio se ha ampliado a un segundo periodo, de 2010 a 2019. En enero de 2013, se adoptó un Plan de acción continental para este Decenio africano ampliado de las Personas con Discapacidad (2010 – 2019), por la 20<sup>ma</sup> sesión ordinaria de la UA en enero de 2013.

La finalidad de dicho Plan de acción es lograr la plena participación, equidad, inclusión y emancipación de las personas con discapacidad en África. En él se establecen ocho ámbitos temáticos para la aplicación del Plan a nivel nacional, cada uno de los cuales contiene, a su vez, unas áreas de acción prioritarias. Los ámbitos temáticos se centran en cuestiones como la incorporación (mainstreaming en inglés), estadísticas sobre discapacidad, legislación antidiscriminatoria, así como un nivel de vida adecuado y protección social para las personas con discapacidad (Secretaría del Decenio africano, sin fecha). La Secretaría del Decenio, que recientemente ha pasado a denominarse Alianza africana de la discapacidad, tiene su sede en Pretoria, Suráfrica.

Tras una reunión de consulta convocada por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre Discapacidad en 2012, los líderes de las federaciones de organizaciones regionales y nacionales de personas con discapacidad, reunidos en noviembre de 2014 en Addis Abeba, Etiopía, establecieron el Foro africano de la discapacidad (ADF, por sus siglas en inglés), cuyo fin es que las personas con discapacidad y sus organizaciones en África tengan una voz representativa unificada con relación a la promoción de sus derechos y su inclusión a nivel panafricano, subregional y nacional. El ADF tiene la voluntad de convertirse en una entidad coordinadora que represente a las organizaciones miembros de personas

con discapacidad y se propone colaborar estrechamente con la Secretaría del Decenio africano de las personas con discapacidad.

## **1.28 La Carta de los derechos fundamentales de la UE**

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea se proclamó en la Cumbre Europea de Niza, en diciembre de 2000 (UE 2000a). La Carta establece, por primera vez en la historia de la UE, toda la serie de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de todos los ciudadanos europeos y de todas las personas residentes en la UE, incluidas las personas con discapacidad. En el contexto de trabajo y empleo, las disposiciones más pertinentes son:

- el derecho a la dignidad de la persona (Art. 1);
- el derecho a la educación y a tener acceso a la formación profesional y continua (Art. 14.1);
- el derecho a desempeñar un trabajo y a ejercer una ocupación libremente escogida o aceptada (Art. 15.1);
- la prohibición de toda discriminación ejercida por cualquier motivo, incluida la discapacidad (Art. 21);
- la igualdad entre hombres y mujeres, que debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la retribución (Art. 23);
- el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su independencia, integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (Art. 26);
- el derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación (Art. 29);
- el derecho a la protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales (Art. 30);
- el derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad (Art. 31.1);
- el derecho a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales (Art. 34.1).

La Carta pasó a ser jurídicamente vinculante para las instituciones de la UE y para los gobiernos nacionales cuando entró en vigor el Tratado de Lisboa en diciembre de 2009.

### **1.29 Directiva de la UE sobre discriminación**

Los Ministros de Asuntos Sociales adoptaron a finales de 2000 una directiva de la UE sobre discriminación en el empleo (UE 2000b). La directiva prohíbe la discriminación directa e indirecta por diferentes motivos, incluida la discapacidad, y se aplica, entre otras cosas, a los criterios de selección y condiciones de contratación, orientación profesional, formación profesional, empleo, condiciones de trabajo, incluida la remuneración. Es importante señalar que la Directiva prevé que deben hacerse ajustes razonables, lo que significa que los empleadores deben tomar las medidas adecuadas, cuando sea necesario, para permitir a la personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empleador. Los Estados Miembros están obligados a incorporar dicha Directiva a la legislación nacional en un plazo de tres años, ampliado a seis años si fuera necesario, en el caso de la discriminación basada en la discapacidad.

### **1.30 Plan de acción y estrategia de la UE en materia de discapacidad**

La igualdad de oportunidades es la meta de la estrategia a largo plazo de la UE, que aspira a lograr que las personas con discapacidad gocen de su derecho a la dignidad, a la igualdad de trato, a una vida independiente y a la participación en la sociedad. La estrategia se fundamenta en tres pilares: la legislación y las medidas antidiscriminatorias de la UE, que prevén el acceso a los derechos individuales; la eliminación de las barreras en el entorno que impiden que las personas con discapacidad puedan ejercer sus aptitudes; y la incorporación de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en la amplia gama de políticas de la Comunidad para facilitar la inclusión activa de las personas con discapacidad.

Para garantizar un seguimiento político coherente al Año europeo de las personas con discapacidad en la Europa ampliada<sup>10</sup>, de 2003, la Comisión lanzó en 2003 (CE 2003) el Plan de acción de la UE en materia de discapacidad (PAD) que proporcionaba un marco para desarrollar la estrategia de la UE en materia de discapacidad. Dentro de la UE, las políticas de discapacidad son responsabilidad esencialmente de los Estados Miembros, pero éstos deben tener plenamente en cuenta el PAD al elaborar políticas nacionales sobre discapacidad. El PAD abarcaba el período 2004-2010 y se dividía en fases sucesivas: la fase 1 se extendió de 2004 a 2005; la fase 2 de 2006 a 2010, esta última centrada en la inclusión activa de personas con discapacidad, inspirada en los valores consagrados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Las acciones prioritarias giran en torno al incremento de los índices de empleo y actividad, la promoción del acceso a servicios de atención y de apoyo de calidad, al fortalecimiento de la accesibilidad de bienes y servicios, incluidos el entorno y los trasportes públicos y la mejora de la fiabilidad y comparabilidad de los datos.

Inspirándose en la experiencia del PAD, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010–2020, con el lema «un compromiso renovado para una Europa sin barreras», tiene por objetivo capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de su participación en la economía y la sociedad europeas (Comisión Europea 2010a). A este objetivo se suma el de garantizar una aplicación efectiva de la CDPD en toda la UE<sup>11</sup>. La estrategia se centra en la supresión de barreras en ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior. Con relación al empleo, la Comisión, mediante la Estrategia sobre Discapacidad y la Estrategia Europa 2020, se ha comprometido a lograr que un mayor número de personas con discapacidad ejerza una actividad laboral remu-

---

<sup>10</sup> Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia, y Eslovenia se adhirieron a la UE en 2004. Bulgaria y Rumania lo hicieron en 2007 y Croacia, en 2013, lo que elevó el número total de miembros a 28.

<sup>11</sup> La UE ratificó la CDPD en 2010, un hito histórico en muchos sentidos, ya que era la primera vez que la UE se adhería a un tratado internacional de derechos humanos, y la primera vez que la CDPD era ratificada por una organización intergubernamental.

nerada en el mercado de trabajo «abierto», apoyando y complementando los esfuerzos nacionales destinados a analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La Comisión prestará también especial atención a los jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo, abordará la movilidad interna en el mercado laboral «abierto» y en talleres protegidos y tratará asimismo la cuestión de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad. La estrategia tiene como objetivo: evitar que las personas con discapacidad caigan en la «trampa» o entren en la cultura de las prestaciones por discapacidad que les disuaden de buscar empleo; desarrollar servicios de colocación profesional y estructuras de apoyo, incluida la formación en el lugar de trabajo, y adoptar medidas para contribuir a la integración en el mercado laboral a través del Fondo Social Europeo. La Estrategia promueve también el uso del Reglamento general de exención por categorías<sup>12</sup>, que permite conceder ayudas estatales sin notificación previa a la Comisión (Reglamento del Consejo de la UE núm. 733/2013).

### **1.31 Consejo de Europa - Declaración de Málaga**

En mayo de 2003, los Ministros del Consejo de Europa encargados de las políticas de integración para las personas con discapacidad, reunidos en Málaga, adoptaron una Declaración Ministerial sobre Personas con Discapacidad, «Progresar hacia la plena participación en cuanto ciudadanos». La Declaración reafirmó el compromiso de los estados miembros, que se comprometían a garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos los ciudadanos de su jurisdicción, como establece la Convenio Europeo de Derechos Humanos. El objetivo principal para el próximo decenio, según la Declaración, radica en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, haciendo hincapié en su integración y plena participación en la sociedad. La estrategia adecuada por la que abogaba la Declaración para lograr este obje-

---

<sup>12</sup> El Reglamento General de Exención por Categorías exige a los Estados Miembros de su obligación de notificar a la Comisión de medidas que se consideran beneficiosas para la sociedad y que compensan las posibles distorsiones de la competitividad en el Mercado Único originadas por fondos públicos como, por ejemplo, medidas de creación de empleo, medidas para fomentar la competitividad y medidas para crear un marco favorable a las Pequeñas y Medianas Empresas.

tivo consistía en el establecimiento de un Plan de Acción para promover la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de cualquier edad, prestando especial atención a las mujeres con discapacidad y a aquellas personas con discapacidad que requieran un apoyo mayor.

La Declaración instaba asimismo a que se adoptara un enfoque integrado cuando se elaboren políticas y legislación nacional e internacional en materia de discapacidad. Deben plasmarse adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluidos la educación, la orientación y formación profesional, el empleo, el entorno construido, el transporte y la protección social. Debería progresarse hacia la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, preferiblemente en un mercado competitivo, centrándose en la evaluación de las aptitudes y en la aplicación de políticas activas. Se hace hincapié a lo largo de toda la Declaración en la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en las políticas de todos los ámbitos.

### **1.32 Plan de acción del Consejo de Europa**

Partiendo de la Declaración de Málaga de 2003, el Comité de Ministros de los Estados Miembros del Consejo de Europa adoptó en abril de 2006 el «Plan de acción para promover los derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa, 2006-2015» (Rec (2006)5). Lanzado oficialmente en San Petersburgo los días 21 y 22 de septiembre de 2006 en la Conferencia Europa titulada «Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa: participación de todos, innovación y efectividad», el Plan de Acción pretende proporcionar un marco cabal que sea a la vez flexible y adaptable a las condiciones específicas de cada país. El objetivo es que sirva como «hoja de ruta» para los encargados de elaborar las políticas y que les ayude a diseñar, ajustar, volver a centrar y aplicar planes y programas apropiados y estrategias innovadoras (párr. 1.1.2) y, en última instancia, se integre la cuestión de la discapacidad en las políticas de todos los ámbi-

tos. Potencialmente, sirve como instrumento para aplicar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas en la región europea, y cuenta con el apoyo del Foro de Coordinación del Plan de Acción del Consejo de Europa para personas con discapacidad (CAHPAH), que se creó para promover, aplicar y hacer un seguimiento de dicho plan.

El campo de aplicación del Plan de Acción es amplio, ya que abarca 15 ámbitos y establece 15 «líneas de acción» (objetivos y acciones específicas) que deben adoptar los estados miembros. Entre las líneas de acción figuran: información y comunicación, educación, entorno construido, transporte, rehabilitación, concienciación.

En la Línea de acción núm. 5 sobre empleo, orientación y formación profesional se indica que, en comparación con las personas no discapacitadas, las tasas de empleo y actividad de las personas discapacitadas son muy bajas; que las políticas encaminadas a aumentar la tasa de actividad deberán ser diversificadas -teniendo en cuenta la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar un empleo- y han de ser completas, con el fin de abordar todos los obstáculos que dificultan su participación en la vida activa. (Para más información, véase CAHPAH, Anexo 5).

Se especifican dos objetivos:

- promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo competitivo combinando medidas antidiscriminatorias y acciones positivas;
- luchar contra la discriminación y promover la participación de las personas con discapacidad en los ámbitos de evaluación, orientación y formación profesional, así como en los servicios relacionados con el empleo.

Las empresas sociales (por ejemplo, las firmas sociales y las cooperativas sociales) en un mercado de trabajo competitivo o los talleres protegidos pueden contribuir a dar empleo a las personas con discapacidad. Entre las medidas específicas que pueden adoptar los miembros se incluyen:

- integrar las cuestiones relativas al empleo de las personas con discapacidad en las políticas generales de empleo;
- suprimir de los sistemas de subsidios por discapacidad los elementos que desincentivan el trabajo y alentar a que los beneficiarios trabajen si pueden;
- tener en cuenta las necesidades de las mujeres con discapacidad cuando se idean programas y políticas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo, incluidos los relacionados con el cuidado infantil;
- asegurarse de que existen medidas de apoyo, como el empleo protegido o con apoyo, para aquellas personas cuyas necesidades no pueden ser satisfechas sin un apoyo personalizado en el mercado de trabajo competitivo.

En 2011, se transfirió la responsabilidad del Plan de Acción del Consejo de Europa para personas con discapacidad y sus actividades conexas de la esfera de política social a la Dirección antidiscriminación y de derechos humanos, que fue sustituida en 2014 por la Dirección de dignidad humana e igualdad. El programa sobre discapacidad sigue siendo parte íntegra de la amplia labor del Consejo de Europa en materia de medidas antidiscriminatorias. Estos cambios reflejan el cambio paradigmático ya mencionado en la manera de entender la discapacidad en la política internacional alejándose de una visión de las personas con discapacidad como objetos de bienestar social o caridad hacia un enfoque que ve a las personas con discapacidad como ciudadanos y sujetos de derechos.

### **1.33 Decenio Árabe de las Personas con Discapacidad**

El Decenio Árabe de las Personas con Discapacidad, 2004-2013 se proclamó oficialmente en la Cumbre de la Liga Árabe que se celebró en Túnez en mayo de 2004. En el marco de los objetivos que se fijaron para el Decenio, se instaba a los Estados Árabes, entre otras cosas, a que promovieran la plena integración de las personas con discapacidad en las escuelas públicas, el mercado de trabajo y otros sectores de la

sociedad a través de una amplia gama de medidas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y los niños y niñas con discapacidad. En relación específicamente con la formación y el empleo, se exhortaba a los Estados Partes a que constituyeran organizaciones de formación para personas con discapacidad que tuvieran en cuenta las nuevas tecnologías y las necesidades del mercado de trabajo; a que alentaran a las personas con discapacidad a que crearan pequeñas y medianas empresas, a que se la brindara apoyo económico y asistencia en materia de ventas y marketing; y a que incitaran al sector privado a que formara y empleara a personas con discapacidad para que éstas pudieran progresar en su carrera profesional. Tras la declaración del Decenio, creció el interés por los derechos de las personas con discapacidad en esa región, como puso de manifiesto la revisión de la legislación relativa a la discapacidad en varios Estados árabes, como también los numerosos actos regionales y nacionales destinados al fortalecimiento de la capacidad de las instituciones.

En 2013, para conmemorar la conclusión del Decenio Árabe, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y la Liga de los Estados Árabes celebraron una conferencia a fin de examinar los retos y los progresos de la política de discapacidad en la región árabe. Los participantes de la conferencia aprobaron una declaración final conjunta reiterando el compromiso asumido por los países árabes respecto a la aplicación de las disposiciones de la CDPD y pidiendo un nuevo marco regional destinado a apoyar a los gobiernos en sus esfuerzos para desarrollar las políticas adecuadas (Red de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, 2013).

### **1.34 Decenio de las Américas de las Personas con Discapacidad**

En 2006, la Organización de los Estados Americanos (OEA) proclamó el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016, con el lema: «*Igualdad, Dignidad y Participación*», que refleja los principios de la Convención Interamericana y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, se creó un Grupo de trabajo encarga-

do de elaborar un Programa de Acción para el Decenio. En 2008, se estableció una Secretaría técnica para el Decenio, SEDISCAP, con el mandato de facilitar el intercambio de información sobre la aplicación del Programa de Acción, promover la investigación para respaldar la consecución de los objetivos del Decenio, incorporar dichos objetivos en todo el sistema de la OEA y promover la cooperación con el Comité de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Flynn, 2011).

### **1.35 Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)**

En 1999, la Asamblea General de Rehabilitación Internacional adoptó una nueva Carta que instaba a la redacción de una convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Representantes de Rehabilitación Internacional, la Organización Internacional de las Personas con Discapacidad, Inclusión Internacional, la Unión Mundial de Ciegos y la Federación Mundial de Sordos, reunidos en Beijing en marzo de 2000, expresaron su gran preocupación porque los instrumentos de las Naciones Unidas aún no habían repercutido significativamente en la mejora de las vidas de las personas con discapacidad e hicieron un llamado a la colaboración internacional para elaborar y adoptar una nueva convención.

A la Comisión de las Naciones Unidas sobre derechos humanos también le preocupaba la adecuación de las medidas existentes. En su reunión de abril de 2000, la Comisión adoptó una resolución (2000/51) en la que invitaba a la Alta Comisionada para los derechos humanos a examinar las medidas para fortalecer la protección y seguimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En respuesta, la Oficina de la Alta Comisionada para los derechos humanos encargó un estudio para evaluar las normas y mecanismos existentes en materia de derechos humanos y discapacidad. Las conclusiones preliminares del estudio se presentaron en la Oficina de la Alta Comisionada en Ginebra en enero de 2002.

Los participantes - representantes de Gobiernos, agencias de Naciones Unidas, organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales - en la reunión del 14 de enero de 2002 en Ginebra manifestaron estar de acuerdo sobre la necesidad de un enfoque múltiple para la discapacidad. Hubo amplio acuerdo sobre la importancia de situar la dimensión de los derechos humanos en el eje de los temas tratados. Las conclusiones del estudio subrayaban que la redacción de una nueva convención no puede verse como una alternativa a que el sistema internacional de derechos humanos existente preste mayor atención a las cuestiones relativas a la discapacidad. Esta combinación de una Convención específica de discapacidad y mayor consideración de la discapacidad en los instrumentos de derechos humanos anteriores es lo que se ha descrito como un enfoque bidimensional. La discusión amplió ese enfoque, destacando la necesidad de fortalecer los esfuerzos de desarrollo social en el área de la discapacidad e integrar mejor el trabajo de las Naciones Unidas en ese terreno reforzando la atención a la materia desde una perspectiva de los derechos humanos (NHRI, 2012).

Entre tanto, en diciembre de 2001, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución 56/168 patrocinada por el Gobierno de México, en la que se preveía la creación del Comité Ad-Hoc, abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores ante las Naciones Unidas; su cometido era el de examinar propuestas sobre una convención internacional amplia e integral para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico adoptado en las esferas del desarrollo social.

Tras un proceso abierto y transparente, en el que se permitió la participación de todas las partes interesadas, en particular de las personas discapacitadas y las organizaciones que las representan, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó, el 13 de diciembre de 2006 (resolución 61/106), la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD). Ésta se define como una «convención amplia e integral para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (que) contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los

ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados» (Preámbulo, (y)). La CDPD reitera, refuerza y desarrolla los derechos consagrados en otros instrumentos internacionales y confirma que esos derechos se aplican a las personas con discapacidad<sup>13</sup>.

Los principios de la Convención son: (a) el respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas (b) la no discriminación (c) la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad (d) el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y de la condición humana (e) la igualdad de oportunidades (f) la accesibilidad (g) la igualdad entre hombres y mujeres (h) el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y a su derecho a preservar su identidad.

Los Estados Partes en la Convención tienen obligaciones tanto generales como específicas. Las obligaciones de los Estados que se recogen en el artículo 4 son las siguientes:

- adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención;
- tener en cuenta la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad en todas las políticas y programas;
- velar por que todas las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

---

<sup>13</sup> Algunos observadores señalan que la CDPD modificó, transformó y completó los conceptos tradicionales de derechos humanos en aspectos clave y mencionan ejemplos como el derecho a la sensibilización, la protección social y la reducción de la pobreza, la cooperación internacional, así como el derecho a un entorno accesible (véase, por ejemplo, Kayess y French, 2008).

- promover la formación de los profesionales y del personal que trabajan con personas con discapacidad acerca de los derechos reconocidos en la Convención.

Las prescripciones en relación con la readaptación incluyen la adopción de medidas efectivas para que las personas con discapacidad puedan «lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional» y la prestación de servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en el ámbito de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales (Art. 26(1)).

El artículo 24 reconoce la importancia de la educación para que las personas con discapacidad puedan participar efectivamente en una sociedad libre, incluido en el empleo; insta a los Estados Partes, entre otras cosas, a que se aseguren de que su sistema educativo es inclusivo a todos los niveles y de que las personas con discapacidad tienen acceso a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás, y de que se realizan ajustes razonables para las personas con discapacidad.

El artículo 27 se centra específicamente en el trabajo y el empleo y se cita *in extenso* en el siguiente recuadro. Se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo. Se insta a los Estados Partes a que ofrezcan oportunidades en lugares de trabajo comunes, tanto en el sector público como en el privado. Para facilitar este objetivo, la Convención promueve el acceso de las personas con discapacidad a empleos libremente elegidos, a programas generales de orientación técnica y profesional, a servicios de colocación y a la formación profesional y continua, así como a programas de rehabilitación profesional, mantenimiento del empleo y de reincorporación al trabajo. Las disposiciones abarcan a las personas con discapacidad que buscan un empleo, las que quieren ascender profesionalmente y aquellas que adquieren una discapacidad durante el empleo y desean conservar su puesto de trabajo. La Convención reconoce asimismo que para muchas personas con discapacidad en los países en desarrollo, el empleo por cuenta propia o la creación de microempresas puede ser la primera y, a

## Cuadro 2 CDPD Artículo 27: Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
  - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
  - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
  - c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
  - d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
  - e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
  - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
  - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
  - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
  - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
  - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
  - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

veces, la única opción. Se exhorta a los Estados Partes a que fomenten esas oportunidades. También promueve el derecho a ejercer sus derechos laborales y sindicales. Se insta a los Estados Partes a que se aseguren de que las personas con discapacidad no son sometidas a esclavitud ni a servidumbre y de que están protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, frente al trabajo forzoso u obligatorio.

### **1.35.1 Reconocimiento de la discriminación múltiple**

La CDPD parte del principio ya reconocido anteriormente de que las mujeres con discapacidad son más vulnerables a la discriminación, por el hecho de ser mujeres y por tener una discapacidad, y que esta doble discriminación que padecen las mujeres con discapacidad a menudo se ignora o no se percibe debido a que las personas con discapacidad en ocasiones son tratadas como si fueran seres humanos sin género (véase la Sección 1.22 supra). La CDPD reconoce la situación particular de las mujeres en el artículo 6 que exige a los Estados Partes que reconozcan que «las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.» Los Estados Partes se comprometen asimismo a «tomar todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.»

Además, la CDPD expresa su preocupación por las múltiples o agravadas formas de discriminación de las que son víctimas las personas con discapacidad «por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición» (CDPD, Preámbulo, párrafo p). A fecha de septiembre de 2015, la CDPD ha sido ratificada por 159 países y la Unión Europea, mientras que el Protocolo Opcional ha sido ratificado por 88 países. De manera implícita, los Estados Partes deberían tener en cuenta estas múltiples formas de discriminación en sus legislaciones, políticas, programas y servicios.

### **1.35.2 Protocolo facultativo**

Al tiempo que adoptaba la CDPD, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó también un Protocolo facultativo. Un Estado Parte de la CDPD tiene la opción de ser parte de este Protocolo, lo que implica asumir obligaciones adicionales. Los Estados que ratifican el Protocolo reconocen la competencia del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad para considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la CDPD. El Comité no recibirá comunicación alguna que concierna a un Estado Parte en la CDPD que no sea parte del Protocolo. Además, el Protocolo estipula que el Comité investigará las violaciones graves o sistemáticas de la CDPD.

### **1.35.3 Seguimiento de la aplicación de la CDPD**

Se realizará un seguimiento de la aplicación a nivel nacional e internacional. A nivel nacional, los Estados Partes habrán de designar uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la CDPD y considerarán la posibilidad de establecer un mecanismo para coordinar las medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles de gobierno. Los Estados Partes designarán una entidad independiente (probablemente la institución nacional de derechos humanos) para promover y supervisar la aplicación de la Convención. La sociedad civil y, en particular, las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan participarán plenamente en el proceso de seguimiento (CRPD, Art. 33).

A nivel internacional, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad compuesto por 18 expertos independientes, se reúne al menos dos veces al año para examinar los informes presentados por los Estados Partes sobre la aplicación de la CDPD, emite recomendaciones, según proceda, y solicita información adicional, si es preciso. En sus observaciones finales sobre el derecho al trabajo y al empleo en los informes de los Estados examinados hasta la fecha, el Comité ha expresado su preocupación por el elevado índice de desempleo y subempleo de

las personas con discapacidad, la falta de datos desglosados sobre su participación en la fuerza de trabajo, la falta de supervisión del cumplimiento de las disposiciones legales, la discriminación adicional que padecen las mujeres con discapacidad, según ponen de manifiesto las disparidades por motivos de género en el empleo y la remuneración, así como las barreras culturales y los prejuicios que impiden la participación en la fuerza de trabajo (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, sin fecha).

El proceso de supervisión brinda a los Estados Partes la oportunidad de revisar sus legislaciones y políticas y armonizarlas más con la CDPD, facilitar el diálogo sobre los derechos humanos, establecer unos baremos para medir el progreso y permitir el escrutinio público a nivel nacional e internacional (Quinn, 2009). En el Capítulo 4 se abordarán de nuevo las preocupaciones y las recomendaciones del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.



# Notas

---

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing notes.

## Opciones de trabajo y empleo

Las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, según lo estipulado en el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la OIT. La Convención de las Naciones Unidas sobre las personas con discapacidad refuerza y complementa los principios del Convenio 159 ya que exige que los Estados Partes reconozcan el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y declara que *«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.»*

No obstante, sigue siendo habitual que las únicas oportunidades de empleo disponibles para muchas personas con discapacidad se limiten a empleos protegidos (a menudo segregados).

Hay muchas variaciones de estas opciones por países, dependiendo de factores tal y como la tradición y cultura, condiciones económicas, sociales y del mercado de trabajo, beneficios de los sistemas de bienestar social, disponibilidad de personal cualificado, así como la influencia de las partes interesadas, incluyendo a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

Este capítulo ofrece una reseña del empleo para las personas con discapacidad en cuatro grandes categorías:

- Mercado de trabajo abierto/competitivo, incluido el trabajo por cuenta propia;<sup>14</sup>
- Empleo protegido;
- Empleo con apoyo;
- Empresas sociales.

---

<sup>14</sup> El trabajo por cuenta propia no se trata aquí como una categoría aparte, ya que puede existir en todas ellas.

Este capítulo destaca asimismo la situación de las mujeres con discapacidad, que se encuentran especialmente desaventajadas a la hora de ingresar en la fuerza de trabajo y de encontrar un trabajo decente.

El Capítulo 3 se centrará en las medidas que faciliten el acceso al empleo y la conservación del mismo en cada una de las modalidades con referencias en especial a las políticas y prácticas de empleo en los países industrializados.

### **2.1 Empleo abierto/competitivo**

La inexistencia de datos adecuados y comparables sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en muchos países hace difícil la generalización. Sin embargo, de la información disponible, es posible, sacar algunas conclusiones provisionales sobre la situación actual en el empleo abierto o competitivo (Schur, Kruse y Blank, 2013).

- Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades que las personas sin discapacidad de tener un empleo a tiempo completo. En la década de los 2000, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tan sólo un 44 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar tenía empleo, frente a un 75 por ciento de la población en su conjunto, y sus tasas de empleo estaban disminuyendo en muchos países (OCDE, 2010). En 2010, en la Unión Europea, una de cada seis personas (unos 80 millones) tenía una discapacidad de leve a grave (CE, 2010a). Además, al menos 83 millones de personas padecían problemas de salud mental (Cyhlarova y otros, 2010), aunque únicamente un 45 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar estaba trabajando, frente a un 74 por ciento de las personas sin discapacidad (Grammenos, 2010).
- La tasa de empleo de las personas con ciertos tipos de discapacidad, en particular las que tienen problemas de salud mental y aquellas con discapacidad intelectual, parece ser especialmente baja (OMS, 2011). Según los datos recabados, las mujeres con discapa-

cidad tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente que las mujeres no discapacitadas o que los hombres con discapacidad (OCDE, 2010; Eurostat, 2002; Bjelland y otros, 2008). En varios países de bajos ingresos se han observado unas pautas similares a las de los países de altos ingresos (OMS, 2011).

- Si están trabajando, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de tener empleos a tiempo parcial, mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo (véase, por ejemplo, Erikson y otros, 2008; Ministerio de Trabajo de Corea, 2007). Según las fuentes consultadas, un 44 por ciento de los trabajadores con discapacidad trabaja en un contexto de modalidades de empleo contingentes o a tiempo parcial, frente a un 22 por ciento en el caso de las personas sin discapacidad (Schur, L. 2003, citado en: OMS, 2011).
- El índice de desempleo de las personas con discapacidad suele ser más elevado que el de las personas no discapacitadas. Las tasas de desempleo registradas para las personas con discapacidad en los países de la OCDE generalmente duplicaban las tasas de las personas sin discapacidad a mediados de la década de los 2000: un 14 por ciento de desempleados con discapacidad registrados, frente a un 7 por ciento de desempleados sin discapacidad (OCDE, 2010). No se dispone de datos comparables para muchos países en desarrollo.
- La tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto suele ser inferior a la de las demás. Poco menos de la mitad (un 49 por ciento) de las personas con discapacidad en los países de la OCDE estaban inactivas económicamente a finales de la década de los 2000, frente a un 20 por ciento de las personas sin discapacidad (OCDE, 2010).

Los motivos para esta elevada inactividad varían en función de los países. La trampa de las prestaciones y el riesgo de perderlas en caso de empezar a trabajar tienen un efecto disuasorio. Otra posible causa es la reticencia de los empleadores a la hora de contratar a trabajadores discapacitados por miedo a tener que hacer ajustes muy costosos del lugar de trabajo o por la dificultad de despedir a alguien una vez contratado (Shur y otros, 2013).

### Datos de empleo: ejemplos de los países

En **Australia**, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad era del 54 por ciento en 2009, frente al 83 por ciento para las personas sin discapacidad. La tasa de desempleo entre las personas con discapacidad era del 7,8 por ciento frente al 5,1 por ciento para las personas sin discapacidad (Oficina de Estadística de Australia, 2012).

En **Canadá**, la tasa de empleo para las personas con discapacidad era del 53,5 por ciento en 2006, frente al 75,1 por ciento para las personas sin discapacidad (Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias, 2009).

En **Francia**, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en 2007 era dos veces superior a la de las personas sin discapacidad –un 19 por ciento, frente a un 9 por ciento para las personas sin discapacidad (ANED, 2009).

En **Alemania**, en 2005, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad era del 14,5 por ciento, frente al 11,1 por ciento para las personas sin discapacidad (Waldschmidt y Lingnau, 2007; véase también: <http://www.disability-europe.net>).

En **Hungría**, en 2011, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad era del 27 por ciento, frente al 10,1 por ciento para el conjunto de la población (Komiljovics, 2013).

En **Noruega**, el índice de empleo de las personas con discapacidad era del 42,7 por ciento en 2013, frente al 74,2 por ciento para el conjunto de la población (4-traders, 2013).

En **Suecia**, en 2008, el 66 por ciento de las personas con discapacidad participaba en la fuerza de trabajo, frente al 55 por ciento de las personas con discapacidad que tenían una reducida capacidad de trabajar y el 81 por ciento de las personas no discapacitadas. Las tasas de desempleo de estos tres grupos eran de un 6,5, un 9,1 y un 4,9 por ciento respectivamente. El 8,7 por ciento de las personas con capacidad de trabajar reducida estaba en paro, frente a un 4,3 por ciento de la población total (Danermark, 2009).

En **Suiza**, el desempleo de los trabajadores con discapacidad también era superior al de los no discapacitados en 2006, pero su 52 por ciento de tasa de empleo es relativamente elevada frente a otros países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2006).

En el **Reino Unido**, en 2012, la tasa de empleo de las personas con discapacidad era de un 46,3 por ciento, frente a un 76,4 por ciento de las personas sin discapacidad (Departamento de empleo y pensiones, 2013). La diferencia entre ambas cifras supone un total de más de 2 millones de personas.

En **Estados Unidos**, la tasa de empleo de las personas con discapacidad entre 21 y 64 años era del 33,5 por ciento, frente al 76,3 por ciento para las personas sin discapacidad ([www.disabilitystatistics.org](http://www.disabilitystatistics.org)).

Los datos sobre la fuerza de trabajo de los países en desarrollo muestran una pauta similar de tasas de empleo relativamente bajas para las personas con discapacidad. En la **India**, se estima que el índice de desempleo de las personas con discapacidad era de un 37,6 por ciento en 2002, frente a un 62,5 por ciento de la población total; en el **Perú**, un 23,8 por ciento de las personas con discapacidad estaban empleadas en 2003, frente a un 64,1 por ciento del conjunto de la población; y en **Zambia**, en 2005, un 45,5 por ciento de las personas con discapacidad tenía empleo, frente a un 56,5 por ciento de la población total (OMS, 2011, pág. 238).

En general, las personas con discapacidad en el mercado laboral suelen tener un nivel educativo inferior al resto. También es más probable que tengan empleos a tiempo parcial. Las tasas de desempleo varían según los tipos de discapacidad y son superiores para aquellos con discapacidades mentales. Según un estudio, el índice de empleo se reducía a tan sólo un 10 por ciento para esta categoría de población. (Papworth Trust, 2011).

En **Suiza**, la enfermedad mental es la causa primordial de que las personas perciban prestaciones por discapacidad, lo que supone más de un

40 por ciento del total (OCDE, 2006, pág. 21), una tendencia que se ha hecho patente en otros países (Gabriel y Liimatanen, 2000; OCDE, 2011). La Organización Mundial de la Salud (2010) concluye que las discapacidades mentales y psicosociales están asociadas a tasas de desempleo de hasta un 90 por ciento.

Según un examen de la información disponible, las razones que explican los elevados índices de desempleo entre las personas con discapacidad son:

- bajo nivel de educación y formación;
- caída de la demanda de trabajo no cualificado;
- reducción de la fuerza de trabajo de las grandes empresas y los servicios públicos;
- preocupación por los costos de accidentes y seguros;
- reticencia a registrarse como discapacitado;
- falta de información sobre oportunidades laborales;
- desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidad;
- la «trampa» de las prestaciones;
- el temor a perder prestaciones sociales;
- desánimo tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de un trabajo y/o por la imagen negativa que han interiorizado;
- tecnologías y apoyos técnicos/personales inadecuados.

### **Disparidades de género en el empleo**

Como se ha observado anteriormente, las personas con discapacidad se suelen topar con dificultades al entrar en el mercado de trabajo abierto. Sin embargo, desde la perspectiva de género, las mujeres con discapacidad se enfrentan a mayores obstáculos para conseguir empleo: los hombres con discapacidad tienen mayor probabilidad de participar en la fuerza de trabajo y casi el doble de probabilidades de encontrar empleo que las mujeres con discapacidad. Por ejemplo, según un estudio realizado en EE UU a primeros de los años ochenta, casi un 42 por ciento de

los hombres con discapacidad participa en la fuerza de trabajo, frente a un 24 por ciento de mujeres. Además, mientras que más del 30 por ciento de los hombres con discapacidad trabaja a tiempo completo, tan sólo un 12 por ciento de las mujeres con discapacidad dispone de un empleo a tiempo completo. Las mujeres con discapacidad que trabajan a tiempo completo ganan sólo un 56 por ciento de lo que ganan los hombres con discapacidad a tiempo completo (Bowe, 1984). Únicamente un 3 por ciento de las mujeres con discapacidad se ha registrado en la fuerza de trabajo en Ghana (1996), un 0,3 por ciento en la India (1991) y un 19 por ciento en Filipinas (1992). La mayoría de las mujeres con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal (Messell, 1997). Si trabajan, las mujeres con discapacidad a menudo están sujetas a condiciones desiguales de contratación y promoción, desigualdad de acceso a la formación y readaptación profesional, desigualdad de acceso al crédito y a otros recursos productivos, desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y segregación profesional, y rara vez participan en la toma de decisiones de índole económica (OIT, 1996).

### **2.1.1 Más políticas activas del mercado laboral**

Muchos países están preocupados por los crecientes niveles de desempleo entre las personas con discapacidad y su baja tasa de participación en el mercado laboral, lo que redundaría en un incremento de los costes de asistencia social. El próximo capítulo explica los detalles de las medidas específicas pero la tendencia general de las nuevas políticas refleja que se hace un mayor hincapié en la activación de la política del mercado laboral mediante:

- estrategias para potenciar a las personas con discapacidad de modo que tengan una mayor independencia fiscal;
- aplicación más eficaz de la legislación antidiscriminatoria;
- incentivos para participar en iniciativas educativas, formativas, tecnológicas y laborales;
- incorporación de las personas con discapacidad a los servicios comunes de formación y de empleo;
- mayor disponibilidad de servicios de apoyo al empleo;

- mayor implicación de los empleadores;
- medidas para prevenir y desalentar la dependencia de la asistencia social; y
- mayor cumplimiento de las disposiciones existentes en los regímenes de cuotas

Actualmente, las medidas pasivas (pagos en efectivo) representan una proporción de los recursos públicos considerablemente mayor que las medidas activas del mercado de trabajo y constituyen un 95 por ciento del gasto total en discapacidad en la mayoría de los países de la OCDE. Pocos son los países -Alemania, Noruega, Países Bajos y Dinamarca- que destinan más de un 10 por ciento del gasto a programas activos del mercado de trabajo para las personas con discapacidad (OCDE 2010).

Si bien parece que existe la clara intención de invertir la situación, los índices de desempleo relativamente elevados, sumados a una crisis económica generalizada en muchos países de la OECD especialmente después de 2007, dificultan la aplicación efectiva de medidas activas del mercado de trabajo.

## 2.2 Empleo protegido

Está generalmente pero no universalmente aceptado y es a veces discutido, que para algunas personas discapacitadas, el mercado de empleo competitivo puede no ser, por varias razones, una opción viable. Al instar a que se adopten medidas para promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, la OIT ha recomendado en anteriores ocasiones que dichas medidas incluyan «ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos» (Recomendación núm. 168 de la OIT, párrafo 11(b)). Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad establecen que, si bien el objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto, «en el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan

atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados» (Art. 7.7).

En su estudio del empleo protegido en diferentes países, Samoy y Waterplas (1997 pág. 6) descubrieron que incluso el concepto mismo de empleo protegido no significa lo mismo para todos:

Cuando se pide a los funcionarios gubernamentales que expliquen su sistema de empleo protegido a extranjeros (como los autores), a veces se refieren exclusivamente a las organizaciones que ofrecen a las personas con discapacidad un empleo productivo (en la industria o los servicios), remunerado y con contrato y salario. Otras autoridades del mismo Estado o de uno diferente quizás incluyan a las organizaciones donde el trabajo productivo no es el único y a menudo no es el principal objetivo y donde las personas con discapacidad no tienen contrato y no reciben un salario sino una bonificación además de su pensión por discapacidad. Otras partes interesadas, como las organizaciones de talleres o las organizaciones de y para personas con discapacidad, pueden compartir esta opinión o estar en desacuerdo.

En su informe, Samoy y Waterplas adoptaron una visión amplia de los talleres protegidos, incluyendo tipos de organizaciones similares a los centros ocupacionales o centros de día. Sin embargo, era necesario un mínimo de actividad productiva para que se incluyera la organización. Para los países donde esas instituciones se consideran normalmente trabajo protegido, se recopiló alguna información para poder establecer comparaciones.

El Consejo de Europa (1992) también usa una definición amplia del empleo protegido:

El empleo protegido debería estar abierto a las personas que, por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal, subvencionado o no; puede abarcar toda una serie de situaciones diversas, entre las que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo. El empleo protegido debe-

ría tener un doble propósito: hacer posible que las personas con discapacidad desempeñen una actividad que valga la pena y prepararlas, en la medida de lo posible, para trabajar en el empleo normal. Para ello, deben diseñarse todas las formas de facilitar el paso del empleo protegido al empleo ordinario, tales como constituir departamentos de trabajo protegido en centros de trabajo, centros de trabajo en talleres protegidos o centros de trabajo dentro de empresas comunes; organizar el traslado individual o colectivo de trabajadores de talleres protegidos o de centros de trabajo a empresas comunes.

Algunos países consideraron útil, a fines de planificación, distinguir entre ciertas formas de trabajo y empleo. En **Irlanda**, por ejemplo, se formó un comité para que asesorara en la definición de una estrategia para el empleo de personas con discapacidad en trabajo protegido y con apoyo que usó las siguientes definiciones:

**Trabajo** es la realización de tareas organizadas que puede dar lugar a algún tipo de remuneración pero que no está cubierto por la legislación de protección de empleo o por los seguros sociales relacionados con el salario.

**Empleo** es el trabajo remunerado que cumple con los requisitos obligatorios de la legislación de protección de empleo y seguro social relacionado con el salario y está sujeto al pago de impuestos sobre los ingresos.

**Trabajo protegido** es aquél que las personas con discapacidad llevan a cabo en talleres específicamente establecidos para tal propósito. Las personas que trabajan en talleres protegidos conservan sus prestaciones de seguridad social y generalmente, cada semana reciben un pequeño salario adicional del proveedor del trabajo. Los trabajadores protegidos no están empleados y no les ampara la legislación sobre protección del empleo.

**Empleo protegido** es el empleo en una empresa creada específicamente para el empleo de personas con discapacidad y que recibe fondos del Estado NRB 1997.

En muchos países sigue funcionando algún tipo de sistema de empleo protegido, según se deduce de los informes de los Estados Partes sometidos al Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, sin fecha). En general, se trata de países de la OCDE que establecieron talleres protegidos muchos años atrás, antes de que comenzara a producirse un cambio en las políticas hacia una mayor inclusión. Sin embargo, en los distintos países en los que se han llevado a cabo estudios se están produciendo cambios, dado el énfasis que hacen las políticas en la inclusión en el mercado laboral y la creciente atención que se le presta a la eficacia de los costes, y dado el deseo expresado por las personas que trabajan en talleres protegidos de tener «la oportunidad de trabajar en el exterior» (McConkey y Mezza, 2001; Migliore y otros, 2007; Verdugo y otros, 2009).

En el **Reino Unido**, por ejemplo, en 1945 se creó Remploy para rehabilitar y formar a las personas con discapacidad con el objetivo de ayudarles a encontrar un empleo «común». En el ejercicio financiero 2011-2012, Remploy proporcionó empleo en sus fábricas a más de 2.150 personas con discapacidad, pero incurrió en unas pérdidas operativas de £49,5 millones (Remploy, 2013). Remploy recibió ayudas financieras del gobierno desde que se creó hasta 2012, cuando se suprimieron los subsidios y la financiación del gobierno se trasladó a otros mecanismos de empleo de personas con discapacidad, en línea con las recomendaciones de un examen independiente. Ahora, todas las fábricas de Remploy han cerrado o se han vendido a nuevos propietarios, después del programa de cierres que se aplicó entre marzo de 2012 y octubre de 2013 (McGuinness y Dar, 2014).

Fuera de la red de fábricas de Remploy, ha disminuido el número de fábricas protegidas que dependen de las autoridades locales y del sector del voluntariado, lo que coincide con un descenso en el sector manufacturero y un aumento en la importancia que se da en las políticas gubernamentales a la búsqueda de un empleo para las personas con discapacidad en lugares de trabajo comunes, en vez de en un entorno protegido (Prime Minister's Strategy Unit 2005).

En **Nueva Zelanda**, se ha venido desarrollando un proceso similar de reforma desde la década de 1990. La exención general del empleo protegi-

do de las tarifas salariales y condiciones de trabajo generales se revocó en 2007, pasando a ser sustituida por un mecanismo limitado de exenciones evaluadas caso por caso, que permite reducir los salarios que se deben pagar en función de la productividad de cada uno. En la actualidad, tan sólo unos 1.200 trabajadores con discapacidad están sujetos a dichas exenciones (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2011).

En **Estados Unidos**, la Comisión AbilityOne ha puesto en marcha el programa AbilityOne que, en virtud de los poderes que le otorga la Ley Javits-Wagner-O'Day, emplea a unas 50.000 personas invidentes o con otras discapacidades graves a través de organizaciones sin ánimo de lucro que producen bienes y prestan servicios contratados por los organismos federales (véase <http://www.abilityone.gov/>).

Las políticas públicas de los **Países Bajos, Suecia, Noruega y Finlandia**, entre otros países, han vinculado la financiación de los talleres protegidos a unas metas «transitorias» que implican que un porcentaje específico de trabajadores con discapacidad pase progresivamente a unas formas más abiertas de empleo cada año, y han alentado a que dichos talleres se orienten más hacia los mercados y que adopten un enfoque más empresarial (OCDE, 2010).

Es difícil establecer comparaciones entre países por varias razones, entre ellas el hecho de que el concepto de empleo protegido no signifique lo mismo para todos, ni siquiera dentro del mismo país. No obstante, se pueden hacer una serie de aseveraciones.

- La filosofía del empleo protegido se ha debatido acaloradamente en algunos países (por ejemplo Australia, Estados Unidos) en los últimos años, dándose prioridad a otras medidas de empleo subvencionado. En Europa, parece haber poco consenso, ya que algunos países ofrecen un número considerablemente inferior de puestos de empleo protegido que otros en relación con el tamaño de su fuerza laboral. El debate sigue en curso, dado el hincapié que hace la CDPD en el derecho a trabajar en el mercado laboral abierto.
- Muchos talleres protegidos deben su creación a esfuerzos voluntarios, generalmente de instituciones benéficas, grupos religiosos o

grupos de padres interesados. Poco a poco se han ido sometiendo a la reglamentación estatal y tienen derecho a subvenciones del Estado.

- En general, el empleo protegido estaba pensado para personas que no podían o tenían pocas probabilidades de obtener o conservar un trabajo en el mercado laboral competitivo por la gravedad de su discapacidad o por tener una capacidad de trabajar reducida. En muchos casos, se requiere un nivel mínimo de discapacidad. La mayoría de los empleados suele tener una discapacidad intelectual, aunque en algunos casos no parece distinguirse entre discapacidad intelectual y otras enfermedades cognitivas y mentales (Blanck y otros, 2003).
- En la mayoría de países, facilitar el paso al mercado de trabajo ordinario es un objetivo político establecido para el empleo protegido. En realidad, el índice de aquellos que pasan del empleo protegido al competitivo oscilaba en el pasado entre menos del 1% y el 5% y la mayoría de los países están más cerca de la primera cifra (véase, por ejemplo, Thornton y Lunt: *op. cit.*; Samoy y Waterplas *op. cit.*; Consejo de Europa, 1993). Entre las razones que lo explican se incluyen la reticencia de los empleadores a contratar, la reticencia de los talleres a dejar que se marchen sus trabajadores clave, el bajo nivel tecnológico de las actividades de los talleres, lo que reduce los potenciales niveles de cualificación de los empleados, y la formación en competencias que generalmente no corresponden a la demanda del mercado laboral.
- El empleo protegido se ha criticado en algunos países por no ofrecer condiciones de trabajo adecuadas y contratos de empleo. En muchos casos, a los empleados se les paga menos del salario mínimo. En algunos casos, reciben solo «dinero de bolsillo» además de las prestaciones por discapacidad que normalmente reciben. La seguridad en el empleo y la ocupación y las leyes sanitarias a menudo no se aplican. En general no tienen derecho de sindicación.

Algunas de las críticas al empleo protegido sobre los pocos casos de acceso al trabajo común, la inexistencia de contratos de empleo y los bajos salarios pueden reflejar las diferencias, e incluso las dudas, acerca

de la filosofía en la que se apoya el concepto más que el hecho de que la política, la gestión o la rentabilidad no sean positivas. Valorar la actuación de los talleres protegidos en función de los aspectos aquí enunciados es cuestionable, en la medida en que aquellos que operan el sistema ven su responsabilidad más en términos de asistencia y servicio social que en términos de promoción del empleo o rentabilidad económica.

### 2.3 Empleo con apoyo

El empleo con apoyo nació en **Estados Unidos** como alternativa a los programas tradicionales de readaptación para personas con discapacidad grave. Se definió en la legislación estadounidense como el trabajo remunerado en un marco laboral integrado con servicios de apoyo permanentes, para personas con discapacidades graves (Código de los Estados Unidos 29, Art. 705(35)). La disposición de un salario mínimo se agregó con apoyo en 1997 a la reglamentación federal para personas con empleo (Wehman y otros, 1997).

El empleo con apoyo se puede proporcionar de varias formas. Entre ellas podemos citar la colocación individual, los «enclaves», los equipos móviles y las disposiciones en pequeñas empresas (Parmenter, 1988). Un enclave es un grupo de individuos, generalmente entre tres y ocho, que trabajan en un grupo especial de formación dentro de una empresa. No todos los miembros del grupo pueden pasar a ser parte de la fuerza de trabajo regular de la empresa. Un equipo móvil de trabajo puede ser un grupo de tamaño similar, con uno o más supervisores, que se mueve por una zona ofreciendo servicios especializados tales como jardinería o cuidado de la tierra. La opción de la pequeña empresa puede consistir en un servicio manufacturero o una actividad subcontratada con un pequeño número de trabajadores con y sin discapacidad. La empresa podría ofrecer un único tipo de producto o servicio (Departamento de Servicios Sanitarios y Humanos, 2008).

La opción de la colocación individual parecería ser la opción predominante en **Estados Unidos**. En 2012, el 83 por ciento de las personas con un empleo con apoyo ocupaban puestos de trabajo con apoyo individuales,

frente a un 77 por ciento en 1995 (Wehman y otros, 1997), y menos de la mitad de los servicios de empleo con apoyo facilitaban un modelo colectivo. Sin embargo, no existe un modelo «ideal», puesto que, por definición y según la normativa, un empleo con apoyo ha de ser flexible, variable, conveniente y requiere colaboración. En ocasiones, es preciso colaborar para obtener la financiación necesaria a corto plazo con el fin de lograr estabilidad en el empleo para una persona (Haines y otros, 2012).

Algunos de estos métodos incluyen la presencia de formadores, programas de formación profesional, programas Ticket to Work (billete para el trabajo), servicios de asistencia personal, servicios de apoyo inter pares y modelos autodirigidos. Es posible que se ofrezca cualquiera de estos métodos dentro del empleo con apoyo para poder atender a las múltiples y variadas necesidades de cada una de las personas que requieren servicios. (**Estados Unidos**, Medicaid.gov).

La interpretación de «empleo con apoyo» varía de un país a otro (véase OIT 2004a, págs. 78-80; Parmenter, 2011).

- En el **Reino Unido** e **Irlanda**, por ejemplo, el empleo con apoyo incluye programas de subvenciones para que los empleadores contraten a trabajadores con discapacidad con productividad reducida, así como un sistema de tutores en el lugar de trabajo como en Estados Unidos.
- En 2000, **Irlanda** puso en marcha un Programa nacional de empleo con apoyo (en inglés, SEP) que proporciona servicios a entre 2.200 y 2.500 clientes al mismo tiempo (WRC, 2008, pág. 38). Según un estudio realizado en 2008 por el SEP, las personas con discapacidad intelectual y mental representaban un tercio cada una del total de clientes atendidos y las personas con discapacidad física representaban un cuarto (WRC, pág. 36). Sin embargo, tan sólo entre un 35 y un 40 por ciento de los clientes tiene un empleo y está subvencionado de manera activa (WRC, pág. 62).
- En **Noruega**, las medidas de empleo con apoyo a menudo se suprimen cuando se consigue un empleo. La subvención suele durar seis meses y existe la posibilidad de ampliar la ayuda al seguimiento durante otros seis meses, llegando a prolongarse hasta tres años, en

casos especiales (OCDE, 2013). Sin embargo, el empleo con apoyo representa una pequeña parte de las medidas relacionadas con el empleo para las personas con discapacidad y suele facilitarse como un servicio de «valor añadido» (Spjelkavik, 2012).

- En los **Países Bajos**, en 1992, el parlamento pidió al gobierno que encontrara una solución a las diferencias salariales entre los programas de empleo protegido y los de empleo con apoyo. En los programas de empleo con apoyo, los salarios se vinculaban a la productividad y se completaban con prestaciones por discapacidad de hasta el 85 por ciento del salario mínimo obligatorio, mientras que en las empresas de empleo protegido se pagaba el 100 por cien. Además, se le pidió al gobierno que cubriera los costos de los tutores. Como primer paso, se incrementó la prestación complementaria hasta alcanzar el salario mínimo y se introdujeron subvenciones para sufragar el coste de los tutores. En virtud de la legislación de 1996, las autoridades locales pueden financiar el empleo con apoyo (Krug 1996). Los datos sobre el número de personas con discapacidad que recurren al empleo con apoyo son limitados. Según las estimaciones, de las 73.000 personas adultas con discapacidad intelectual en los Países Bajos en 2005, 30.000 personas tenían un empleo protegido y sólo 3.000 estaban subvencionadas en el mercado abierto (Schoonheim y Smits, 2009).
- En **Nueva Zelanda**, el programa de empleo con apoyo aporta una contribución salarial durante dos años (Saloviita 2000). Asimismo, el Programa de incorporación al empleo (Mainstream Employment Programme), ofrecido por el Ministerio de Desarrollo Social, proporciona un 100 por cien del subsidio salarial durante el primer año, y un 80 por ciento, durante el segundo (Ministerio de Desarrollo Social, sin fecha).
- En **Finlandia**, el empleo con apoyo se proporciona en tanto que servicio municipal, según lo estipula la Ley de bienestar social. Además, el empleo con apoyo corre a cargo de los servicios sociales y de la salud en lugar de formar parte de las políticas de empleo y, por consiguiente, se ha medicalizado (Teittinen, 2009). Un estudio sobre los proyectos de empleo con apoyo constató que pocos lo definían

como un trabajo remunerado y subvencionado en marcos integrados: generalmente se entendía que abarcaban gran variedad de opciones de ayuda al empleo o actividades relacionadas con el empleo (Saloviita, op.cit., pág. 91).

- Otros países europeos, como **Eslovenia** y **Malta**, conceden subvenciones por un plazo prolongado, durante todo el proceso de búsqueda de empleo y mientras se desempeña (CE 2005 Anexo 3:3.3.1). No obstante, existen opiniones contrastadas al respecto: según el antiguo Presidente de la Unión Europea de Empleo con Apoyo, Malta carece de estructura y de personal para administrar este tipo de sistemas de subvención (Federación de Organizaciones de Personas con Discapacidad, 2012). En **Eslovenia**, la nueva legislación parece darle la prioridad al empleo protegido respecto al empleo con apoyo. Existen ya empresas piloto, pero falta accesibilidad para un público amplio y los programas carecen del alcance necesario (Flaker, Dolinšek y Nagode, 2007).

En 2013, el **Reino Unido** introdujo un Programa de pasantías subvencionadas para ayudar a buscar empleo a los jóvenes con graves dificultades o discapacidades de aprendizaje. Los Centros de enseñanza superior administran el programa, colaboran con los empleadores para encontrar un empleo que se adecúe a las aptitudes de cada alumno, y elaboran un programa de estudios personalizado que incluye formación en el lugar de trabajo, con el fin de que los alumnos puedan adquirir las competencias necesarias para el puesto. (Gov.uk, 2013).

En varios países de **Asia**, el empleo con apoyo ha sido introducido por organizaciones no gubernamentales con distintos niveles de apoyo del gobierno. En **Hong Kong**, el Departamento del Trabajo proporciona asistencia a las ONG que administran programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Un ejemplo de ello es la New Life Psychiatric Rehabilitation Association (Asociación de readaptación psiquiátrica Nueva Vida) que proporciona un servicio de empleo con apoyo para personas con discapacidad psicosocial a través de unos servicios de empleo en la limpieza, seguridad, ventas y restauración para empresas y organizaciones. New Life también proporciona tutores en el lugar de trabajo y una asistencia continuada a las personas que coloca

en el mercado laboral abierto y a los empleadores que las contratan (OIT, 2007). En **Malasia**, el programa INTOWORK del Taller Joy asiste a los trabajadores en su transición de un taller protegido a un empleo con apoyo (Parmenter, 2011) y, en la China continental, la Asociación china de personas con discapacidad ha adoptado el empleo con apoyo en tanto que elemento clave de su plan quinquenal 2014-2019, inspirándose en las iniciativas de distintas pequeñas asociaciones de carácter voluntario (OIT, 2014b). Estos innovadores servicios todavía no gozan de un amplio apoyo financiero público, aunque la ciudad de Guangzhou, en China, tiene previsto introducir una disposición para que se financie el empleo con apoyo a partir de un sistema de cuotas y tasas.

En el **Perú**, el Centro Ann Sullivan del Perú (CASP) estableció un programa de empleo con apoyo en 1996 y, en octubre de 2006, ya había colocado a 90 personas con discapacidad en 26 empresas. Además de los tutores y un apoyo permanente en el lugar de trabajo para los trabajadores individuales que lo necesiten, el programa incluye orientación para los demás empleados cuando los nuevos empleados asuman su puesto, con una readaptación profesional cuando surjan nuevos cometidos, así como ayuda para gestionar un comportamiento difícil y consultas continuadas con los compañeros de trabajo y los supervisores, si resulta necesario (Mandic y Heymann, 2008). Sin embargo, al igual que en ciertos ejemplos de países asiáticos, el programa ha de hacer frente al reto que supone la falta de apoyo del gobierno y la necesidad constante de recaudar fondos, lo que repercute en la sostenibilidad del programa a largo plazo. No obstante, ciertos indicios apuntan a que esto podría cambiar, ya que el Ministerio del Trabajo ha lanzado un proyecto piloto sobre el empleo subvencionado en 2013, coincidiendo con la entrada en vigor de una cuota de empleo que incluye servicios de asistencia a las empresas con tutores en el lugar de trabajo empleados por el propio Ministerio.

En **África**, existen muy pocos ejemplos de empleo con apoyo para personas con discapacidad, en general, debido a la falta de iniciativas gubernamentales que garanticen la sostenibilidad a largo plazo de los programas para personas con mucha necesidad de apoyo, así como a la

tensión persistente entre el enfoque basado en el bienestar y el enfoque basado en los derechos humanos a la hora de apoyar a las personas con discapacidad. Sin embargo, algunos ejemplos señalan el potencial que tiene este enfoque. Entre ellos figura Living Link, una organización sin ánimo de lucro fundada en 2000 en Johannesburgo, Sudáfrica, que apoya la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la sociedad y facilita su transición de la educación a la vida independiente; y el Proyecto Empleo con Apoyo para las personas con discapacidad intelectual, introducido en Zambia con financiación del Gobierno de Finlandia y que ha colocado a más de cien graduados en puestos de trabajo (Parmenter, 2011).

### **2.3.1 Evaluación**

Debido a que las definiciones de empleo con apoyo varían de un sitio a otro, las conclusiones de los estudios sobre el empleo con apoyo realizados en un país resultan difíciles de trasladar a otro.

En **Estados Unidos**, varios estudios han mostrado que el empleo con apoyo ha producido más beneficios sociales y psicológicos para los trabajadores que la colocación en empleos protegidos, y que ha resultado rentable para los trabajadores, los contribuyentes y la sociedad en su conjunto (Saloviita 2000). Ya que de momento no se ha podido corroborar dicha pauta, no resulta posible juzgar si esto sigue ocurriendo o hasta qué punto ocurre. En 2012 ya se recalcaron los beneficios financieros del empleo con apoyo y se demostró que los salarios relativos percibidos por empleados con apoyo habían aumentado en un 31,2 por ciento desde la década de 1980, mientras que los salarios percibidos por los empleados protegidos disminuyeron en un 40,6 por ciento durante el mismo periodo (Cimera, 2012, pág. 109).

Sin embargo, según ciertos estudios, prevalece la práctica de discriminación selectiva. Barbour (1999) examinó los estudios que acusaban a muchos programas de «discriminación selectiva», es decir, de elegir para participar en sus programas a personas con discapacidad menos graves porque se pensaba que tendrían más posibilidades de obtener buenos resultados y de poner de manifiesto los logros del organismo que propor-

cional empleo con apoyo. Cimera (2012) demostró la existencia de un efecto de discriminación selectiva, «en el que los trabajadores más competentes obtenían empleo con apoyo mientras que aquellos con competencias más limitadas y con comportamientos difíciles se incorporaban a los talleres protegidos» (pág.115).

En el **Reino Unido** muchos empleos con apoyo son a tiempo parcial y están por debajo de las dieciséis horas semanales. Cuando los participantes optan por conservar los subsidios que perciben y ganar un poco de dinero adicional, los gastos de la asistencia social no se reducen y apenas se obtienen ingresos fiscales, si es que se obtiene alguno (Beyer, Goodere y Kilsby 1996). Esto no es tanto una característica del concepto de empleo con apoyo sino que se debe más bien a la relación entre el derecho a las prestaciones y los ingresos laborales.

Se ha estado prestando cierta atención al concepto de empleo por cuenta propia con apoyo para personas con discapacidades graves, particularmente en Estados Unidos. Una serie de artículos que aparecieron en una edición reciente del *Journal of Vocational Rehabilitation* (2002), publicados para presentar el concepto a sus lectores, muestran cómo el empleo por cuenta propia puede ayudar a aumentar la satisfacción individual de las personas con discapacidades graves, pero también reconocen abiertamente que es necesario contar con mucho apoyo en todas las fases de la creación y dirección de una empresa.

## 2.4 Empresas de economía social

La economía social, según ARIES, el Servicio de Información europeo de economía social, se basa en los valores de las actividades económicas con objetivos sociales, desarrollo sostenible, igualdad de oportunidades e inclusión de las personas desfavorecidas y de la sociedad civil.

La Comisión Europea, que algunas veces se refiere a la economía social como el «tercer sistema», (en contraposición a la empresa privada y el sector público), la describe como un sistema que abarca un amplio abanico de actividades comunitarias, voluntarias y sin ánimo de lucro. Existe

un número cada vez mayor de actividades económicas dentro de este sector, con fines sociales e impulsadas por un nuevo espíritu empresarial (Comisión Europea, sin fecha).

Las empresas de la economía social se han definido como:

las entidades que operan entre el sector público y el privado, están administradas y dirigidas de manera democrática, dotan de los mismos derechos a todos sus miembros y adhieren a un régimen especial de propiedad y distribución de beneficios donde cualquier excedente se reinvierte en el crecimiento de la entidad y en la mejora de los servicios que ofrecen a sus miembros y a la sociedad en su conjunto (USAID, 2009, pág. 24).

Existe una gran variedad de empresas de economía social, pero todas comparten valores similares. Entre ellas se encuentran las empresas sociales; las empresas de la comunidad; los fondos de desarrollo; las cooperativas de la comunidad, de vecinos, de trabajadores y sociales, las mutualidades de crédito y las sociedades de microcrédito y de garantía mutua.

Para la Unión Europea, la economía social constituye una parte importante del modelo económico europeo.

Según las estimaciones, la economía social en Europa (incluidas las cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones) empleaba a más de 14,5 millones de trabajadores pagados en 2009-2010, lo que equivale a aproximadamente un 6,5 por ciento de la población activa de los Estados Miembros de la UE, frente a 11 millones en 2002-03 (CE, 2013b). En 2011, la UE presentó una Iniciativa de Empresa Social destinada a fomentar y apoyar el crecimiento de estas empresas a través de la mejora de su visibilidad y reconocimiento, la simplificación del marco regulador y la facilitación del acceso a la financiación.

Las cooperativas, las asociaciones y las mutualidades son cada vez más importantes para la creación y mantenimiento del empleo (Campos y Ávila, 2007). Según Campos y Ávila:

En 2009, la UE 27 contaba con más de 207.000 cooperativas económicamente activas. Están bien establecidas en todos los ámbitos de la actividad económica, siendo especialmente importantes en la agricultura, la intermediación financiera, el comercio minorista y la vivienda, y en tanto que cooperativas de trabajadores en los sectores industrial, de la construcción y de los servicios. Estas cooperativas proporcionan empleo directo a 4,7 millones de personas y cuentan con 108 millones de miembros.

Las mutualidades de salud y bienestar social ofrecen asistencia y beneficios a más de 120 millones de personas. Las mutuas de seguros tienen una cuota de mercado del 24 por ciento.

En la UE 27, las asociaciones emplearon a 8,6 millones de personas en 2010; representan más del 4 por ciento del PIB y el 50 por ciento de sus miembros son ciudadanos de la UE (pág. 18).

Para la Unión Europea, la economía social ha evolucionado de diferentes maneras en los Estados Miembros de la Unión Europea. debido mayormente a los distintos marcos reglamentarios. En **Italia**, por ejemplo, una nueva norma para las cooperativas sociales llevó a una mayor expansión del sector y apoyó la reorientación del sector cooperativista pasando de dar prestaciones a sus miembros a ofrecer más ayudas a la comunidad local (Departamento de comercio e industria del Reino Unido 2002). De acuerdo con Empresas Sociales en **Finlandia** (sin fecha), la Ley de Empresas Sociales de 2004 definía «empresa social» como todo tipo de empresa presente en el mercado abierto que figurara en el registro pertinente y «contara, al menos, con un 30 por ciento de empleados con discapacidad o una combinación de éstos y de desempleados de larga duración». En marzo de 2010, se habían registrado 154 empresas de este tipo.

En el **Reino Unido**, por ejemplo, ha habido un creciente interés por las cooperativas sociales desde mediados de la década de 1990. Según estimaciones recientes, existen unas 70.000 empresas sociales, lo que supone un crecimiento significativo desde 2006, cuando se contabilizaban 55.000 empresas sociales, frente a 15.000 en 2004. (Empresa

Social del Reino Unido, 2013; Harding, 2006). No existe un modelo jurídico único para estas empresas sociales, que incluyen sociedades de responsabilidad limitada, empresas industriales y organismos de previsión e instituciones benéficas registradas. Algo más de la mitad de las empresas sociales encuestadas en 2013 (un 52 por ciento) emplea activamente a personas que están desaventajadas en el mercado laboral, incluidas las personas con discapacidad (Empresa Social del Reino Unido, 2013). Las políticas del gobierno para apoyar a dichas empresas incluyen la mejora del marco jurídico y normativo que rige la inversión social, la mejora de las oportunidades para los emprendedores sociales a través del establecimiento de un Fondo de Incubadora Social para apoyar la creación de nuevas empresas sociales y un incentivo fiscal a la inversión social, entre otras medidas (Gobierno del Reino Unido, 2014).

En **Estados Unidos**, el sector de las empresas sin ánimo de lucro data mayoritariamente de los años sesenta. Éstas se benefician de toda una serie de exenciones fiscales. En 2006, la Social Enterprise Alliance (SEA), con sede en Estados Unidos y miembros principalmente de Estados Unidos y Canadá, amplió su definición de «empresa social», que pasó de «toda empresa o estrategia que, con su trabajo, genere ingresos, gestionada por una entidad sin ánimo de lucro para apoyar su misión caritativa» a «una organización o empresa que haga avanzar su misión social a través de estrategias empresariales que generen ingresos» Su definición actual es: «las empresas sociales son empresas cuyo propósito principal es el bien común. Emplean métodos y disciplinas empresariales y el poder del mercado para impulsar sus programas sociales, medioambientales y de justicia social.» La SEA define tres características que ha de reunir toda empresa social: abordar directamente una necesidad social acuciante y estar al servicio del bien común, realizar una actividad comercial que constituya un importante motor de ingresos y hacer del bien común su principal propósito (SEA, 2013).

En 2008 se creó en **Hong Kong** el Centro de recursos para empresas sociales, cuyo objetivo es prestar servicios de manera centralizada a las empresas sociales. Ofrece asesoramiento, consultoría, formación y otros servicios de apoyo (<http://www.socialenterprise.org.hk/eng/index.htm> ).

La reciente legislación de **Lituania** sobre empresas sociales pretende mejorar las oportunidades de empleo para las personas de grupos desfavorecidos: el 40 por ciento de los empleados en empresas sociales deberían proceder de grupos desfavorecidos, incluidas personas con discapacidad. La compensación salarial asciende al 50 ó 60 por ciento en el caso de discapacidades graves (CE, 2005, Anexo 3:3.3.1). Además, la ley establece que una «empresa social para personas con discapacidad» debe tener un promedio de un 50 por ciento de empleados con discapacidad. En 2012 existían 137 empresas sociales en Lituania (Ščerbickaitė y Moskvina, 2013). Estas empresas sociales pueden beneficiarse de distintos mecanismos de financiación pública en forma de subvenciones salariales y primas reducidas de seguros sociales, incentivos por cada puesto creado, subvenciones para cubrir el costo de las adaptaciones del puesto de trabajo y la adquisición de equipos, así como financiación para cubrir el costo de la capacitación del empleado y contratar a un asistente, intérprete o guía para personas con discapacidad (Unión Europea de Ciegos, sin fecha; SESP, 2012).

Una pregunta clave que debe plantearse en relación con estas empresas es si se crearon ya desde el principio como empresas sociales, empleando una fuerza de trabajo diversa que incluye a personas con discapacidad o si evolucionaron a partir de los talleres protegidos y sólo emplean a trabajadores con discapacidad, heredando unas prácticas similares a las del pasado.

### ***2.4.1 Empleo actual de las personas con discapacidad en las empresas sociales***

Un análisis elaborado por la Comisión Europea de las políticas de empleo para las personas con discapacidad en 18 países industrializados encontró pocos casos de estrategias empresariales destinadas directamente a las personas discapacitadas (CE, 2000). Si bien gran número de países ofrecía subvenciones para las personas con discapacidad que comenzaban un trabajo por cuenta propia o creaban una nueva empresa, pocos mencionaban las empresas sociales como estrategias específicas para brindar oportunidades de empleo adicionales para personas con discapacidad. La estrategia de discapacidad de la UE 2010-2020

tiene como objetivo promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, entre otras maneras, con la promoción del empresariado social con acciones concretas a ser desarrolladas a través de una «Iniciativa de empresa social».

En **Italia**, el crecimiento de las cooperativas de integración laboral empezó en 1974 cuando los trabajadores con enfermedades mentales se rebelaron contra el trabajo no remunerado y formaron una cooperativa para hacer el mismo trabajo con contrato (citado en Thornton y Lunt 199; *op. cit.* pág. 225).). El movimiento llevó al cierre de instituciones psiquiátricas a finales de los setenta. La ley 381 de 1991 introdujo un modelo de empleo para las personas con discapacidad basado en la cooperación social. El Decreto Legislativo 276/03 (reforma del mercado de trabajo) prevé nuevas vías para ampliar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad a través de una mayor participación en las empresas sociales (CE, 2005, Anexo 3:3.3.1). En 2008, 13.938 empresas sociales activas empleaban a 317.339 trabajadores (Carini y otros, 2012).

En **España**, la ONCE (Organización Nacional del Ciegos Españoles) creó una fundación en 1988, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, que abarca a las organizaciones nacionales más representativas de personas con discapacidad. El objetivo principal de la Fundación es dar empleo a las personas con discapacidades. En 1989 la Fundación estableció el Grupo Fundosa como empresa principal o matriz de un *holding* de más de 50 empresas que en 2011 empleaban a casi 16.000 trabajadores de los cuales el 70 por ciento era discapacitado. Las empresas operan en diversos sectores, como lavanderías, ventas al menor en hospitales y centros comunitarios, televentas, producción de alimentos, servicios de accesibilidad y procesamiento de datos (Grupo Fundosa, sin Fecha).

En el **Reino Unido**, aproximadamente un millón de personas estaban empleadas en empresas sociales en 2013, frente a 450.000 en 2004 (Social Enterprise UK, 2013).

En **Singapur** existen ejemplos de empresas sociales para personas con discapacidad, como un «equipo» de lavado de coches que trabaja en un

entorno comunitario ordinario y una tienda de ropa de segunda mano. Sin embargo, los empleados perciben unos salarios abonados por asociaciones de asistencia social, en lugar de percibir salarios generados por la actividad. Aunque a veces se encuentran en entornos comunitarios ordinarios, estas empresas suelen dar la impresión de ser obras sociales, en lugar de dar una imagen realmente comercial (Parmenter, 2011).

### **2.4.2 Potencial futuro**

El sector de la empresa social tiene un considerable potencial de crecimiento y puede ofrecer muchas posibilidades de empleo para personas con discapacidad en el futuro. Para que ello suceda, sería necesario contar con apoyo y asesoramiento especializados por parte del gobierno y de las empresas; proporcionar la debida formación a los directivos y el personal; introducir medidas para facilitar el acceso y crear un entorno jurídico y político propicio. Para más información sobre el debate en torno a las empresas sociales que ofrecen oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, véase Katz y Kauder (2011), en los **Estados Unidos**; Kim (2012), en **Corea**; y Ketsetzopoulou y Chiaf (2012), en Europa oriental y meridional.

## 3.1 Introducción

La readaptación profesional es un proceso que permite a las personas con discapacidad obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma se promueva su integración o reintegración sociales (OIT, 2002). Ese proceso, según la Recomendación de la OIT sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) implica la provisión de ciertos servicios profesionales, en particular de orientación profesional, formación profesional y de colocación selectiva. En 1983, la OIT, consciente de los progresos que se habían registrado desde 1955 en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Estados Miembros, determinó que era necesaria una nueva norma internacional para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para todas las categorías de personas discapacitadas, tanto en áreas urbanas como rurales, para asegurar su empleo e integración en la comunidad.

### 3.1.1 Convenio núm. 159 de la OIT

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), pone de relieve la inextricable relación que existe entre readaptación profesional y empleo e insta a todos los Estados Miembros a que, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas. Dicha política debería:

- estar destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas y a promover oportunidades de empleo para éstas en el mercado regular del empleo (Art. 3);
- basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general; deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores con discapacidad; las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores discapacitados y los demás trabajadores

no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos (Art. 4); y

- consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, así como las organizaciones de y para personas discapacitadas, sobre la aplicación de dicha política (Art. 5).

El Convenio núm. 159 insta a las autoridades competentes a adoptar medidas para proporcionar y evaluar servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, utilizando para este fin, siempre que sea posible y adecuado, los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias (Art. 7). Se deberán adoptar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas discapacitadas en las zonas rurales y en las comunidades apartada (Art. 8) y para asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad (Art. 9). El Convenio núm. 159 entró en vigor el 20 de junio de 1985. A fecha de octubre de 2015, lo habían ratificado 83 países.

### **3.1.2 Recomendación núm. 168 de la OIT**

La Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168) que acompaña al Convenio núm. 159 destaca las medidas que deberían aplicarse. Estas incluyen (Art. 11(a)):

- medidas para crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y realizar adaptaciones razonables de los lugares de trabajo, los equipos e indumentaria y las tareas (Art. 11(b));
- ayuda gubernamental al empleo protegido, así como a la formación profesional, la orientación profesional y los servicios de colocación para personas con discapacidad administrados por organismos no gubernamentales;

- fomento de cooperativas y de la industria a pequeña escala (Art. 11(f));
- eliminación gradual de las barreras físicas arquitectónicas, o relativas a la comunicación (Art. 11(g));
- difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito en el empleo (Art. 11(i));
- exención fiscal para el material de formación y los dispositivos auxiliares e instrumentos específicos (Art. 11(j));
- disposiciones de trabajo flexible (Art. 11(k));
- eliminación de las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos (Art. 11(m)); y
- aplicación de los resultados de las investigaciones a fin de fomentar la participación de personas con discapacidad en la vida laboral ordinaria (Art. 11(l)).

La Recomendación núm. 168 insta también a la participación de la colectividad, en particular de organizaciones de empleadores, de trabajadores, y de personas con discapacidad en la organización y el funcionamiento de los servicios de readaptación profesional (Art. 15). Deberían realizarse esfuerzos especialmente para garantizar que en las zonas rurales y comunidades apartadas se presten los mismos servicios, al mismo nivel y en los mismos términos que en las áreas urbanas (Arts. 20 y 21). Resulta esencial que el personal que presta servicios de readaptación profesional y empleo reciba una formación adecuada (Arts. 22-30).

Desde que el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 fueron adoptadas en 1983, ha habido un cambio en los términos internacionales, tal y como queda reflejado en la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ahora que se hace mayor hincapié en una concepción basada en los derechos de las personas con discapacidad y en la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad junto a las demás en el mercado de trabajo abierto y en la sociedad en general, el énfasis que hace la Recomendación núm. 168 en los programas y servicios segregados para

personas con discapacidad tiene que equilibrarse con orientaciones sobre cómo los programas y servicios destinados a la población en general se pueden poner a disposición de mujeres y hombres con diferentes tipos de discapacidad.

### **3.1.3 Prácticas actuales**

Las siguientes secciones discuten brevemente los principales tipos de medidas que se utilizan actualmente para ayudar y facilitar que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo, en los siguientes ámbitos:

- servicios de empleo;
- formación para el empleo;
- apoyos económicos;
- apoyos técnicos y personales;
- sistemas de cuotas;
- legislación antidiscriminatoria;
- medidas disuasorias;
- gestión de la discapacidad;
- mecanismos de consulta;
- información, supervisión y evaluación.

Pueden encontrar información más detallada acerca de las medidas adoptadas en una serie de países en diferentes informes, como OIT 1998 2004<sup>a</sup> y 2014; CE 2000; y Wynne y otros, 2006<sup>15</sup>.

## **3.2 Servicios de empleo**

Al proporcionar como servicios los de orientación profesional, formación profesional, colocación y otros servicios relacionados con el empleo para personas con discapacidad, se exhorta a las autoridades competentes

---

<sup>15</sup> Se puede acceder a ejemplos de estudios de casos en la siguiente dirección: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/search.php>.

a que utilicen, siempre que sea posible y adecuado, los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias (Convenio núm. 159 de la OIT, Art. 7). Así ocurre cada vez más en países donde ya se ha implantado una infraestructura de readaptación profesional (OIT 1998).

El Comité de Expertos sobre la aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su informe sobre el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 señaló que cada vez se recurre más a esta utilización de los servicios generales en los países en los que ya se ha desarrollado una infraestructura de readaptación profesional (OIT, 1998). El alcance y los tipos de servicios varían en cada país, pero pueden incluir orientación profesional y asesoramiento.

En **Suecia**, por ejemplo, estos servicios están a disposición de la mayoría de los solicitantes de empleo con discapacidad, a través de los Servicios Públicos de Empleo, entidad responsable de cuestiones de discapacidad dentro de la política del mercado laboral. Las iniciativas se centran en la orientación, la investigación, la readaptación o la preparación para el empleo. Los servicios para personas con discapacidad se proporcionan en cooperación con la Oficina de Seguridad Social, así como los municipios y diputaciones provinciales, según lo establecido por ley (ONU, 2011 (a)). También se facilita apoyo financiero para los dispositivos de ayuda profesional y para la asistencia personal, destinado a los empleados con discapacidad y los empleadores.

Los Servicios de empleo también ofrecen información sobre oportunidades de formación y empleo, formación para buscar un empleo, lo que incluye la preparación de solicitudes de empleo y curriculum vitae, técnicas de entrevista, dotes de presentación, prospección de empleos, y colocación (Rowland y Gilliland, 1993; Wynne y otros, 2006). En ocasiones, dan cursos de alfabetización y cálculo, cuando es necesario. El acceso privilegiado a trabajos específicos se provee en numerosos países.

Se pueden organizar asimismo programas específicos para ayudar a las personas con discapacidad que vuelven al mundo laboral tras cierto

tiempo de inactividad (Wynne y otros, 2006; Blanke, 2013). Las medidas de apoyo pueden incluir ajustes o adaptaciones y tutores en el lugar de trabajo, particularmente en situaciones de empleo protegido. A través de consejeros profesionales o de planes especiales que brinden una asistencia continua durante la integración inicial y las fases de seguimiento así como en situaciones de crisis en las que se vea amenazada la continuidad del empleo por alguna razón, se puede facilitar una ayuda individualizada, por ejemplo para tratar las dificultades con los compañeros de trabajo. En muchos países (por ejemplo, **Austria, Dinamarca, Noruega, los Países Bajos y Suiza**) se brinda una asistencia desde las primeras fases, como los programas de iniciación al mundo laboral para «volver a empezar», destinados a jóvenes trabajadores con discapacidad durante los seis primeros meses de desempleo y los programas destinados a asistir a los desempleados de larga duración para que vuelvan al trabajo (OCDE, 2010). Como los trabajadores con discapacidad que han pasado mucho tiempo desempleados se enfrentan a dificultades particulares, deben redoblar los esfuerzos para ayudarles a participar en programas de formación, readaptación y de otra índole lo antes posible tras haber perdido su empleo.

En **Italia**, los Servicios Públicos de Empleo han establecido unos planes de empleo destinados a ayudar a las personas con discapacidad a conseguir empleo en el mercado laboral abierto. Estos planes, de cuya ejecución se encargan unas secciones especiales de las oficinas de empleo, incluyen tutores en el lugar de trabajo y formación profesional individual (CE, 2011a). Los servicios de empleo público en otros países europeos (por ejemplo, en **Irlanda y Finlandia**) participan activamente en el funcionamiento de los mecanismos de empleo subvencionado y desempeñan una función administrativa, de seguimiento y de supervisión de la calidad, mientras que los tutores en el lugar de trabajo y otros servicios conexos corren a cargo de servicios contratados.

El Convenio núm. 159 (Art. 9) también subraya la importancia de la formación de aquellos que prestan servicios de empleo. Varios países (**Austria y Finlandia**, por ejemplo) han establecido programas específicos con este fin (CE 2011<sup>a</sup>; Miglione, 1999).

### 3.3 Formación para el empleo

La Educación, la formación y el aprendizaje permanente son los pilares centrales del derecho al trabajo. A menudo, es precisamente en esta etapa inicial donde quedan rezagadas las personas con discapacidad respecto a las demás en cuanto a las oportunidades de acceso al empleo y promoción dentro del mismo (ACNUDH, 2012).

Adecuar las personas a los empleos y adecuar los empleos a las personas son procesos con múltiples facetas. La OIT ha seguido recalcando el papel crucial que desempeñan, en particular, la educación y la formación. La Conferencia Internacional del Trabajo de 2000 volvió a abordar estos temas de manera contundente. La Conferencia subrayó que la educación y la formación son esenciales para el crecimiento económico, la generación de empleo y el desarrollo social:

La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, así como la equidad y la inserción sociales. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular del trabajo decente (OIT 2000, párr. 3).

La Conferencia recalcó que la educación y la formación han de abarcar a todas las personas y han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las personas con necesidades especiales, incluidas las personas con discapacidad. Además de la educación y la formación, otros elementos como los servicios de orientación profesional y de colocación, las prácticas de contratación y selección, la información sobre educación y mercado de trabajo, el diseño del puesto de trabajo, la ergonomía, las condiciones laborales y las remuneraciones, las actitudes o la motivación desempeñan papeles interrelacionados en el proceso de empleo y deben considerarse parte de la política de trabajo y empleo para las personas con discapacidad (Para mayor información y sugerencias sobre las estrategias y prácticas de colocación, véase Hurray y Heron, 2003).

La CDPD reconoce la importancia de tratar estas cuestiones. El artículo 24 aborda detenidamente la cuestión de la educación, incluye la obligación de los Estados Partes de asegurar que las personas con discapacidad también tengan acceso a la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás y asegurar que se realicen ajustes razonables (Art. 24(5)). El artículo 27 sobre Trabajo y Empleo exige a los Estados Partes que permitan que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a los programas generales de formación técnica y profesional y de formación continua (Art. 27(d)).

La formación para el empleo de personas con discapacidad está evolucionando, pasando de programas en instituciones especializadas a programas generales a disposición de toda la población (US HUD, 2008; Naciones Unidas ENABLE, 2010). En algunos países, esta transición se encuentra en una etapa incipiente, en la que la formación se sigue impartiendo sobre todo en instituciones especializadas (OIT, 2006). En otros, la mayoría de los adultos con discapacidad recibe formación a través de programas para la población en general (Reino Unido, por ejemplo) (CE, 2011a). En Suecia, las políticas de empleo para personas con discapacidad forman parte de las políticas generales del mercado de trabajo (O'Brien y Dempsey, 2004). Sin embargo, casi todos los países parecen enfrentarse a dificultades de distintos tipos. En ocasiones, esta situación se ve agravada por las altas tasas de desempleo, que hacen especialmente difícil que las personas con discapacidad, incluso después de haber completado una formación, puedan encontrar un empleo adecuado.

En aquellos países que se encuentran en las fases iniciales de incorporación de la dimensión de la discapacidad en el sistema ordinario de formación, siguen siendo frecuentes las clases, escuelas e instituciones de formación especiales para personas con discapacidad (Guozhong, 2007; Edmonds, 2005). Muchos de estos programas especializados, tanto públicos como privados, suelen seguir un plan de estudios relacionado más bien con trabajos tradicionalmente considerados apropiados para personas con discapacidad y no tanto con los empleos disponibles en el mercado laboral. Este desajuste entre la formación y las exigencias técnicas del mercado de trabajo mina las posibilidades de colocación en un

empleo y podría contribuir, en buena medida, a los prejuicios por parte de los empleadores acerca del verdadero potencial de muchas personas con discapacidad.

Algunos países han señalado que, incluso cuando se alienta a las personas con discapacidad a seguir una formación destinada al conjunto de la población, son relativamente pocas las personas que lo hacen (MSD, 2013; Murray, 2007; Murray, 1998; Chao, 2007). Entre las razones esgrimidas se incluye: la inaccesibilidad física de los centros de formación, la distancia o la ubicación inconveniente de los mismos, la poca pertinencia de los cursos, el transporte inadecuado, la inexistencia y/o el alto costo de los servicios de guardería infantil y la escasa flexibilidad en la manera de diseñar o impartir los cursos. Ali y sus colaboradores (2011) señalaban también que el bajo índice de empleo de las personas con discapacidad se debe, en parte, a que resulta menos probable que estén buscando empleo de manera activa ya que ven con pesimismo la posibilidad de encontrar un empleo apropiado.

Los países que más han avanzado hacia la integración han emprendido o tienen previsto emprender ciertas acciones para superar los obstáculos. En los **Países Bajos** se está mejorando el acceso físico a la educación profesional y de adultos, con objeto de aumentar las posibilidades de que las personas con discapacidad reciban formación básica; al mismo tiempo, se han previsto unos cursos de capacitación más flexibles con un sistema de módulos (Employment-Horizon, 2007; CE, 2002; OCDE, 2007). En **Francia**, se está brindando un apoyo individualizado a personas con discapacidad mediante las iniciativas «volver a empezar», iniciativas de formación de aprendices, cursos «sándwich», que alternan la formación y el trabajo en empresas, y la preparación para la vida laboral en un ambiente para todos. (OIT, 2003; OCDE, 2007; CE, 2002; EBU, 2008; OIT, 2007c).

También se han adaptado los cursos de formación profesional para que se ajusten más a las demandas del mercado laboral (CE, 2002; YEI, 2007; CE, 2000; Russell, 1998b). En **Australia** se han elaborado cursos de corta duración a escala local para satisfacer necesidades individuales. Aunque suelen durar doce meses, los cursos pueden prolongarse, en

caso de ser necesario, para las personas con discapacidad (NDA, 2007; McElwaine y Ford, 1994; AAA, 2005; OIT, 2003; Powers, 2008). En **Suecia**, existe cada vez más cooperación entre las escuelas y los servicios de colocación (CE, 2002; Employment-Horizon, 2007; OIT, 2008; Thornton & Lunt, 1997).

En el **Reino Unido** se concede acceso preferencial a las personas con discapacidad a los programas para la población en general; además, hay equipos de especialistas en los centros de trabajo para ayudar a las personas con discapacidad a obtener y conservar un empleo (OCDE, 2007; CE, 2002; Russell, 1998a; Perry, 2003). En **Alemania** se han introducido programas especiales previos a la formación, que incluyen asesoramiento y apoyo en la transición de la escuela al ámbito laboral (CE, 2002; YEI, 2007; CE, 2000; Russell, 1998b).

En el caso de personas gravemente discapacitadas, también se ofrece formación para el empleo, principalmente, en instituciones especializadas o en programas de empleo protegido o subvencionado. En Australia, sin embargo, existe un programa que proporciona oportunidades de experiencia laboral plenamente subvencionada, principalmente en el sector privado, para quienes no pueden obtener un puesto en un programa de subsidio de salarios abierto a todos (CE, 2002; Employment-Horizon, 2007; OIT, 2008).

Se están realizando grandes esfuerzos para lograr que los empleadores participen más directamente en el desarrollo y la oferta de oportunidades de formación y empleo, a través de incentivos económicos y de otra índole. **Bélgica** cuenta con un sistema de contratos con el empleador para la formación de personas con discapacidad en el lugar de trabajo: el empleador no se compromete a emplear a la persona que recibió la formación tras finalizar ese contrato, pero a menudo lo hace (Employment for All, 2009; OMS, 2011; NC Buy, 2004; Devlieger, 2007). Los Comités Asesores en materia de formación y empleo de personas con discapacidad desempeñan un papel muy importante a la hora de ayudar a elaborar políticas y repertorios de buenas prácticas y de mejorar la cooperación y la coordinación entre los diferentes intereses sectoriales. Estos Comités están compuestos por representantes de organizaciones de empleadores

y de trabajadores, así como representantes gubernamentales y ONG activas en el ámbito de la discapacidad.

En algunos países, se presta especial atención a la promoción de la inclusión en la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad a través del empleo por cuenta propia (o de iniciativas empresariales). En los **Estados Unidos**, por ejemplo, los programas piloto de empleo autónomo y creación de empresas<sup>16</sup> ya han comenzado a dar frutos; y, en **Vietnam**, existe una disposición legal según la cual las personas con discapacidad que crean una empresa tienen acceso a préstamos en condiciones preferentes y a formación en gestión empresarial.

### **3.3.1 Temas clave**

Los trabajadores con discapacidad suelen tener menos probabilidades de encontrar un empleo, en particular cuando crece el número de desempleados en general. Aunque la ignorancia y el prejuicio pueden intervenir en estas situaciones, el factor clave es, con frecuencia, su incapacidad para competir en aptitudes o calificaciones pertinentes. Lo que un empleador busca, al contratar a un nuevo empleado es, primero y fundamentalmente, su capacidad para realizar el trabajo (con ajustes razonables, siempre que sea necesario). Los postulantes que puedan demostrar que poseen las competencias necesarias o la capacidad de adquirirlas tras una formación adecuada, tienen ventaja sobre aquellos que no las tienen. La formación que debería abarcar las aptitudes, conocimientos y competencias, a menudo es la clave del éxito para encontrar trabajo. En el caso de personas con discapacidad, la formación profesional, con instructores cualificados y que, a ser posible, dé lugar a algún tipo de certificación acreditada, es un pasaporte esencial para encontrar empleo (Work4Illinois, 2009; APSE, 2013; Economic Systems, Inc. & ICF International, 2011). Por ello es esencial una política de empleo y readaptación profesional para personas con discapa-

---

<sup>16</sup> Para acceder a un examen de dichos programas, véanse los programas de investigación del Burton Blatt Institute (BBI) disponibles en: <http://bbi.syr.edu>.

cidad tal como exige el Convenio núm. 159 de la OIT. A las personas con discapacidad se les reconoce el derecho a trabajar, pero deben proporcionárseles los medios para ejercer tal derecho. Tanto en las políticas de formación profesional como en la formación misma, debe darse prioridad a los más vulnerables, particularmente en momentos de altos índices de desempleo, para evitar que estén aún más desaventajados en el mercado laboral. Esto ha sido recalcado por el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad en sus observaciones finales sobre los informes de los Estados Partes examinados hasta la fecha (Sección 1.35 *supra*).

Muchos de los trabajos para los que se formó a las personas con discapacidad ya no existen, principalmente en los países industrializados y con gran desarrollo tecnológico (Blanck, 2014). Por ello debe reexaminarse críticamente la pertinencia de los programas de formación a la luz de las exigencias del mercado actual y las que se prevén en un futuro para garantizar que dichos programas responden siempre a esas necesidades.

La accesibilidad física sigue siendo una barrera fundamental para muchas personas con discapacidad que buscan trabajo o formación. Esto se aplica no sólo al lugar de trabajo o formación sino también al entorno construido, incluidos el transporte público, la vivienda, los comercios, los restaurantes, los lugares de ocio, que utilizan en mayor o menor medida otros empleados. Se han realizado mejoras considerables en muchos lugares, pero en general el progreso es lento y, como resultado de ello, muchas personas con discapacidad permanecen excluidas. La accesibilidad de la información también es un problema que ha comenzado a ser abordado. La importancia de la accesibilidad se señala en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, dentro de los principios generales y en un artículo específico (Art. 9).

La falta de coordinación entre departamentos y ministerios gubernamentales sigue constituyendo un problema que inhibe el ejercicio del derecho al trabajo de muchas personas con discapacidad. Hay muchos ejemplos positivos sobre la manera en que esto se ha solucionado efectivamente cuando existía voluntad política.

Muchos países han aceptado el principio de integración de las personas con discapacidad en los servicios de formación y empleo. En algunos casos, sin embargo, no se ha ido más allá de la aceptación del principio o la delegación de la responsabilidad de un ministerio a otro. Si se quiere lograr que las personas con discapacidad participen de manera equitativa con las demás personas deben introducirse todos los ajustes razonables en términos de accesibilidad física, accesibilidad de la información, formulación de las tareas y de la formación, tecnologías, materiales e instrumentos de formación, modos de instrucción, etc. Además, el personal encargado de gestionar y velar por el funcionamiento de los sistemas debe estar, suficientemente equipado y capacitado, no solamente desde el punto de vista de los conocimientos y las calificaciones, sino también en cuanto a las actitudes.

Incorporar la dimensión de la discapacidad en los programas de formación puede tener muchas repercusiones, además de las ya mencionadas. Un elemento importante que debe valorarse es sobre qué base se evaluarán los resultados de la formación. Por ejemplo, algunos de los indicadores para valorar el resultado de los programas de formación destinados a algunos grupos de trabajadores desempleados, tales como los índices de colocación, pueden no ser los más adecuados para otros (Chataika, 2013; Wynne y otros, 2012). Un fenómeno reconocido, aunque no siempre admitido, es el de seleccionar para los cursos de formación a aquellas personas que tienen mayores probabilidades de éxito, para que sean mayores los índices de colocación de tales programas (ver también sección 2.3.1. arriba y OECD, 2016).

Con objeto de proporcionar orientaciones sobre el desarrollo de centros de formación profesional que incluyan a las personas con discapacidad, la OIT ha elaborado una guía práctica para la planificación y aplicación de una estrategia que garantice que los programas de capacitación estén abiertos a los alumnos con discapacidad. Esta guía, destinada especialmente a los administradores e instructores de los programas, también proporciona ideas para que los responsables de la adopción de políticas y decisiones desarrollen unos mandatos eficaces en materia de inclusión, asignándoles los presupuestos necesarios para que se hagan realidad. (OIT, 2013).

### 3.4 Apoyos económicos

Entre los apoyos financieros destinados a los empleadores para alentarles a contratar y retener a personas con discapacidad figuran los siguientes:

- subsidios salariales;
- subvenciones para cubrir los costos de formación;
- bonificaciones al término de la formación en aquellos casos en que se hayan realizado adaptaciones del lugar de trabajo o se haya adquirido equipo especial;
- subvenciones para el apoyo de tutores;
- bonificaciones para contratar a asistentes personales para aquellos trabajadores con discapacidad que los necesitan;
- subvenciones para fomentar que se mantenga en el empleo a los trabajadores que adquieren una discapacidad;
- créditos fiscales por cada nuevo trabajador con discapacidad (pueden estar limitados en el tiempo);
- subvenciones para cubrir los costes de las adaptaciones del lugar de trabajo; y
- reducciones en las cotizaciones a la seguridad social por los trabajadores con discapacidad.

El Reglamento de la Comisión Europea sobre ayudas estatales para el empleo (núm. 2204/2002) permite a los Estados Miembros conceder incentivos para que los empleadores y los talleres protegidos contraten y conserven a los trabajadores con discapacidad.

Las subvenciones salariales para compensar la productividad reducida constituyen uno de los apoyos económicos más frecuentes que se ofrecen a los empleadores para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad. En algunos países, estos apoyos están limitados en el tiempo: cuatro años en **Suecia** (aunque prorrogables), y hasta ocho en **Alemania**, por ejemplo (Common Grounds, 2010; Gustafsson, Peralta y Danermark, 2013; EBU, 2009). La cuantía de la subvención varía: en **Austria** puede alcanzar hasta el 80 por ciento del salario total durante el primer año de empleo (Orr y Almeida, 2012; Deuchert y Kauer, 2013;

Steinor y Wakolbinger, 2010), mientras que en Alemania puede alcanzar hasta el 70 por ciento del salario abonado a las personas con una discapacidad grave durante un período de hasta tres años, prorrogable a ocho años en caso de personas con discapacidad grave de más de 50 años (Bundesministerium, 2010). La subvención salarial puede combinarse con otro tipo de subvenciones durante el período inicial de ajuste.

En los **Países Bajos**, existen subsidios para los empleadores con el fin de alentar la contratación de solicitantes de empleo con discapacidad. Dichos subsidios cubren el coste de las medidas de apoyo para la inclusión de trabajadores con discapacidad, como los ajustes o adaptaciones del lugar de trabajo, la formación profesional o técnica adicional y los tutores en el lugar de trabajo para empleados con discapacidad intelectual. Los empleadores pueden ofrecer «contratación a prueba» durante un periodo de hasta tres meses, durante el cual la persona con discapacidad sigue percibiendo su seguro de desempleo sin que el empleador pague un salario; el empleador puede quedar exento del pago de los salarios de un empleado durante un periodo de entre seis meses y cinco años si su desempeño es menor debido a su discapacidad (Schoonheim y Smits, 2007).

En **Suecia**, los empleadores están protegidos por ley contra los costes excesivos de una baja por enfermedad de un empleado cuando éste tenga una enfermedad que probablemente dé lugar a muchas bajas por enfermedad (Scheil-Adlung y Sandner, 2010; Whitehead, 2010).

Las personas con discapacidad también pueden acceder a apoyos económicos de varios tipos. Además, pueden ofrecerse subvenciones a las personas con discapacidad que deseen montar su propio negocio o establecer una cooperativa. Tales medidas son particularmente importantes en países como **Grecia**, donde existe mucho empleo por cuenta propia y el porcentaje de pequeñas empresas es muy elevado (SSA, 2008; EBU, 2010). En los **Estados Unidos** existen créditos y desgravaciones fiscales para muchos trabajadores con discapacidad y para las familias con un familiar discapacitado que requieran servicios de asistencia personal para realizar las tareas cotidianas necesarias a fin de que el familiar con discapacidad o la familia pueda acudir al trabajo (Mendelsohn, Myhill y

Morris, 2012). En Francia, puede pagarse una bonificación por empleo a la persona discapacitada desempleada que encuentra un trabajo (Bargain y otros, 2006; OCDE, 2003).

Muchos países hacen hincapié en fomentar el acceso de las personas con discapacidad al crédito para que puedan crear pequeñas empresas. En **Vietnam**, por ejemplo, la Ley sobre las Personas con Discapacidad de 2010 consagra el derecho a obtener préstamos para el desarrollo de empresas a precios preferenciales, junto con la capacitación pertinente. En la **India** existe un programa gubernamental contra la pobreza, cuya finalidad es mejorar el sustento económico de las mujeres más pobres en las zonas rurales y que está destinado especialmente a las personas con discapacidad. El enfoque adoptado se basa en impulsar a las personas con discapacidad a que se integren en grupos de autoayuda, proporcionar formación sobre el desarrollo empresarial y el ahorro y, posteriormente, facilitar el acceso al microcrédito. En **Nicaragua** existe un programa similar dirigido a las mujeres que incluye también a las personas con discapacidad (Mont, 2014).

También pueden concederse ayudas para el transporte público si la persona participa en cursos de formación. Según un programa piloto, en los **Países Bajos**, las personas con discapacidad pueden recibir una asignación individual en forma de vales o bonos que pueden canjear por los servicios de integración o colocación laboral que elijan (Decruynaere, 2010; Bosselaar y Prins, 2007; NDA, 2011). En los **Estados Unidos** opera un programa similar llamado Ticket to Work (SSA, 2013). Además, en **Italia**, las cooperativas con, al menos, un 30 por ciento de trabajadores con discapacidad pueden quedar exentas de las cotizaciones a la seguridad social (EBU, 2007; Desfetanis, 2012). También se brindan ayudas económicas a organismos terceros para que asistan a las personas con discapacidad a la hora de prepararse y formarse para el empleo. En los **Estados Unidos**, por ejemplo, existen subvenciones para que los estados organicen programas de formación, acceso y asistencia relacionados con las tecnologías. Además, se pueden conceder incentivos a los organismos privados que ofrezcan formación y servicios en el campo de la tecnología asistencial a nivel local (Blanck, 2014; US DOL, 2001a; 2001b).

Una preocupación clave para muchas personas con discapacidad es la posibilidad de que se socave su derecho a una prestación o pensión por discapacidad en caso de que encuentren un trabajo. Algunos países han tomado medidas para garantizar que esa inquietud no disuada a las personas con discapacidad que buscan empleo. En **España**, por ejemplo, la ley garantiza que podrán volverse a cobrar prestaciones por discapacidad, a las que se tenía derecho o que se habían percibido previamente, en caso de despido (OECD, 2005; Marie y Castello, 2012; Silva y Castello, 2013). En **Finlandia**, para incitar a la reincorporación en el mercado de trabajo, quienes perciben prestaciones de discapacidad pueden suspenderlas hasta dos años durante los cuales pueden recibir formación o desempeñar un empleo sin perder sus derechos (Kivistö y otros, 2007; Wynne y otros, 2006). En muchos países, como **Estados Unidos**, se establece un salario por debajo del cual las personas con discapacidad no ven afectado su seguro de discapacidad o sus prestaciones de seguridad social (Blanck y otros, 2014).

Según un informe de la OCDE (2006), «son demasiados los trabajadores que abandonan permanentemente el mercado de trabajo por problemas de salud y son muy pocos aquellos con una discapacidad que les incapacita que trabajan. Afirma que se trata de una tragedia tanto económica como social que se da en prácticamente en todos los países de la OCDE». Este informe indica que el *trabajo* debe situarse en el eje de las políticas de prestaciones por enfermedad y discapacidad. El objetivo de la política debería ser velar por que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de participar plenamente en la sociedad y, en particular, en el mercado de trabajo, puesto que son capaces de hacerlo. El informe señala que:

los documentos de políticas a menudo se centran en el modo de reducir el número de personas que reciben prestaciones. Sin embargo, este enfoque político plantea un problema: se olvida de la perspectiva de las propias personas con discapacidad. Las políticas actualmente a menudo prestan un flaco servicio a las personas con discapacidad, puesto que se quedan relegadas al margen de la sociedad, excluidos del trabajo o marginados en categorías de empleo especiales (*op. cit.*, pág. 13).

### **3.5 Apoyos técnicos y personales**

Los ajustes razonables en forma de apoyo técnico o personal son clave para permitir que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos legítimos. Otros apoyos no financieros en relación con el trabajo y el empleo incluyen la asistencia para obtener una licencia de conducir especial o para modificar un vehículo; tutorías en el lugar de trabajo para facilitar la transición al empleo; apoyo tras la colocación; asistentes personales (que les ayuden, de ser necesario, en la higiene personal o el transporte, por ejemplo); proporcionar lectores para trabajadores con una deficiencia visual, particularmente durante la fase inicial de la formación y/o el empleo; intérpretes de lenguaje de signos o personas que lo utilicen durante las entrevistas o en el lugar de trabajo; servicios de promoción, subvenciones para ayudas personales o prestación de la ayuda directamente (por ejemplo recursos informáticos, indumentaria, libros de texto); tecnología, dispositivos y aparatos técnicos. Muchos países proporcionan dichos apoyos dentro de su política general de empleo para personas con discapacidad.

### **3.6 Sistemas de cuotas**

A finales de 1923, Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia habían adoptado un sistema de cuotas según el cual los empleadores estaban obligados a contratar a mutilados de guerra. Muchos otros países europeos adoptaron también un sistema de cuotas después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente por el elevando índice de desempleo entre las personas con discapacidad y el fracaso generalizado de los enfoques basados en medidas voluntarias (compárese Logue y Blanck, 2010). Estos sistemas acabaron ampliándose para cubrir a los civiles con discapacidad. Se han introducido sistemas de cuotas en muchos países de Asia y el Pacífico (China, India, Japón, Mongolia, Filipinas, Sri Lanka y Tailandia), África (como Etiopía, Mauricio y Tanzania), los Estados árabes (por ejemplo, Kuwait) y en América Latina (como Brasil). Si bien todos los sistemas de cuotas exigen que los empleadores contraten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, existen diferencias entre los sistemas, en particular en relación con su obligatoriedad, el tamaño

y el tipo de empresas concernidas y las características y eficacia de las sanciones en caso de que un empleador no cumpla con la cuota exigida.

Waddington (1996) clasificó los sistemas de cuotas europeos en tres modelos básicos:

- *Recomendaciones legislativas sin sanción*: los empleadores no están obligados a contratar un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad, pero se recomienda que lo hagan. Este sistema se ha utilizado en los **Países Bajos** desde 1986. En virtud de la Ley sobre el empleo de las personas discapacitadas, de 1947, se esperaba que los empleadores públicos y privados con más de 20 trabajadores contrataran a una determinada cantidad de personas discapacitadas. Las personas con discapacidad podían decidir si se registraban o no. La Ley de empleo de trabajadores discapacitados, de 1986, eliminó la exigencia de inscribirse, amplió la cobertura a todos aquellos que recibían prestaciones o pensiones por discapacidad, y se introdujo como objetivo una cuota de entre el 3 por ciento y el 5 por ciento que pretendía alcanzarse en un plazo de tres años. La cuota era voluntaria y no había sanciones en caso de incumplimiento. En 1989 sólo el 2,2 por ciento de los trabajadores contratados durante más de 15 días eran discapacitados y, en 1992, la cifra había caído al 2 por ciento. El gobierno llegó a la conclusión de que no era viable una política obligatoria para todos los sectores. No obstante, se exigió a todos los empleadores que siguieran conservando un registro de sus empleados discapacitados.
- *Obligaciones legislativas sin sanción efectiva*: un ejemplo de este sistema de cuotas lo adoptó el **Reino Unido** después de la Segunda Guerra Mundial. La Ley sobre personas discapacitadas (empleo) de 1944 se ha descrito como la piedra angular de los derechos de los trabajadores discapacitados en el Reino Unido (Doyle, 1996). El derecho a desempeñar un empleo ordinario debía lograrse a través de un régimen de cuotas que exigía que los empleadores del sector privado con 20 o más empleados tuvieran, al menos, un 3 por ciento de trabajadores discapacitados registrados como tal; además, existía un régimen de ocupaciones reservadas, según el cual dos ocupaciones, las de portero de ascensor eléctrico y vigilante de aparcamiento,

debían reservarse a personas discapacitadas. No se consideraba delito que un empleador estuviera por debajo de la cuota, pero sí contratar a una persona no registrada cuando se estuviera por debajo de la cuota o cuando, al hacerlo, el empleador cayera por debajo de la cuota sin estar autorizado a una exención. El empleador que incumpliera la ley era susceptible del pago de una multa o de ir a prisión por plazo no superior a los tres meses. Esta cuota se abolió en 1996, cuando entró en vigor la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad de 1995. Parece haber un acuerdo generalizado en torno a la idea de que la cuota fracasó en su objetivo de promover el empleo de las personas con discapacidad. No se supervisó su aplicación de manera adecuada (apenas se enjuiciaron diez incumplimientos, aunque en 1993 menos del 20 por ciento de los empleadores cumplía la cuota obligatoria) y se autorizaron muchas exenciones y excepciones (Doyle, 1996; Waddington, 1996; Hyde, 2000).

- *Obligaciones legislativas con sanción:* Según Waddington, el sistema de cuotas combinadas con tasas es el método que más interés ha suscitado en aquellos países que han intentado introducir o modificar un sistema de cuotas en las décadas de 1980 y 1990. Se trata de un sistema según el cual se establecen unas cuotas y los empleadores concernidos que no cumplan con su cuota obligatoria abonan una tasa que, habitualmente, va a un fondo de apoyo a las personas con discapacidades (Waddington, 1996, pág. 68).

El sistema de cuotas de **Alemania**, establecido en 1974 en virtud de la Ley de personas con discapacidades graves, a menudo ha servido como modelo para otros países, se estableció en 1974. En una reforma de la legislación de 2001 (*Rehabilitation*, 2001), la anterior cuota del 6 por ciento para todos los empleadores, públicos y privados, con un mínimo de 16 empleados se redujo al 5 por ciento y se aplica a los empleadores con 20 empleados o más (EIRO 2001). Todos los empleadores públicos y privados con al menos 20 empleados deben «garantizar que al menos un cinco por ciento de su fuerza de trabajo esté compuesta por empleados con discapacidad grave» (Bundesministerium, 2010). En el cómputo se puede considerar que si la oficina de empleo considera que los trabajadores son particularmente difíciles de emplear, éstos ocuparán dos o

tres lugares de la cuota (Waddington, 1996, pág. 68). Esto también se aplicará si las personas con discapacidad están recibiendo formación en la empresa.

La Oficina de Empleo Federal supervisa el cumplimiento de este régimen. Se pueden imponer tasas compensatorias si no se cumple con la cuota obligatoria. En 2007, la tasa media de empleo de las personas con discapacidad grave alcanzó el 4,2 por ciento.

De los 145.700 empleadores sujetos a la obligación de empleo en 2012, el 26 por ciento no empleó a trabajadores con discapacidad grave, frente a alrededor del 44 por ciento en 2002. En consecuencia, la Oficina Federal de Empleo recabó 500 millones de euros en aquel año en concepto de tasas compensatorias por incumplimiento, lo que demuestra que los empleadores suelen preferir pagar la compensación en lugar de contratar, sobre todo en períodos de dificultades económicas. Este fondo se utiliza exclusivamente para facilitar el empleo de las personas con discapacidad grave, por ejemplo, a través de becas y subsidios salariales para los empleadores que cumplen con su obligación de cuotas.

En **Francia** existe un sistema de cuotas similar. En virtud de la legislación de 1987, todo empleador público y privado con 20 o más empleados, debe emplear a un 6 por ciento de personas con discapacidad (AGIFEC, 2012). Este 6 por ciento obligatorio se introdujo paulatinamente, comenzando con un 3 por ciento en 1988, hasta alcanzar el 6 por ciento en 1991. Determinadas categorías de trabajadores con discapacidad se computan como 1,5; 2 ó 2,5 individuos. Las empresas pueden cumplir con su obligación:

- empleando a personas con discapacidad beneficiarias de esta ley;
- admitiendo a pasantes o aprendices con discapacidad;
- cumpliendo hasta un 50 por ciento de dicha obligación subcontratando al sector de empleo protegido;
- firmando acuerdos negociados entre compañías e industrias para promover la contratación, capacitación, integración y retención de personas con discapacidad;

- pagando una contribución a la Asociación de Gestión del Fondo para la Inserción de las Personas con Discapacidad, conocido como AGEFIPH, un organismo mixto para la gestión de los fondos de integración para personas con discapacidad. Además, una cantidad adicional habrá de ser abonada por los empleadores que no hayan tomado medidas positivas en los cuatro años anteriores<sup>17</sup>.

En 2013, la AGEFIPH señaló que el 42 por ciento de los empleadores había alcanzado o excedido la cuota impuesta, un 49 por ciento cumplió parcialmente con su obligación y un 9 por ciento optó por firmar un acuerdo para la promoción del empleo de las personas con discapacidad (AGEFIPH, 2013).

El régimen de cuota de **Austria** obliga a las empresas con más de 25 empleados a contratar a una persona con alguna discapacidad por cada 25 trabajadores. Si una empresa contraviene esa regla, ha de pagar una compensación mensual a la Oficina Federal de Asuntos Sociales por cada puesto que no esté ocupando una persona con discapacidad. Esos fondos se reservan para servicios a empleados que reciben una subvención (personas con una discapacidad de más del 50 por ciento) o para empleadores que contratan a estos empleados (NDA, 2008; Greve, 2009).

En **Japón** se introdujeron tras la Segunda Guerra Mundial medidas sistemáticas para promover el empleo de personas con discapacidad, al entrar en vigor, en 1947, la Ley sobre seguridad sobre el empleo (Hasegawa, 2010; Nakagawa y Blanck, 2010; Thornton, 1998). En 1960 se implantó un sistema de cuotas pero sin disposiciones obligatorias. El incumplimiento, en particular por parte de las mayores organizaciones, condujo a la introducción, en 1976, de un sistema de cuotas obligatorio, así como de un sistema de tasas y subvenciones,

---

<sup>17</sup> La AGEFIPH, la *Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées*, es un organismo mixto de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que «administra las tasas compensatorias abonadas por las compañías con 20 ó más empleados que incumplen la obligación legal de cuotas de empleados con discapacidad. Dichos fondos se destinan al fomento del empleo de personas con discapacidad en el sector privado» (Red universitaria europea de expertos en discapacidades), sin fecha).

que se aplicaba a los empleadores con 300 ó más empleados que no alcanzan la cuota correspondiente. Dicha Ley ha sido enmendada en varias ocasiones (1998, 2005 y 2008) para incluir mejor a las personas con discapacidad grave y ha ido aumentando la cuota, siendo ésta actualmente del 2,0 por ciento para las empresas privadas y del 2,3 por ciento para los organismos gubernamentales locales y nacionales. En el cómputo, se permite que las personas gravemente discapacitadas cuenten el doble. Las enmiendas imponen ahora tasas a una amplia gama de empleadores, incluidos los empleadores que tienen 60 ó más empleados y, desde 2008, se incluyen también en el cómputo de las obligaciones y tasas de empleo a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con discapacidad a tiempo parcial (Nakagawa y Blanck, 2010, pág. 180). Los fondos así obtenidos se revierten en forma de subvenciones a las empresas que contratan a más trabajadores discapacitados de los que les correspondería en función de su cuota y también se usan para sufragar instalaciones nuevas o adaptadas a los trabajadores con discapacidad y para nombrar a asistentes que les ayuden en el puesto de trabajo (Sakuraba R., 2014). La tasa de empleo de las personas con discapacidad ha aumentado progresivamente desde un 1,09 por ciento en 1976 hasta un 1,83 por ciento en 2013. La mayoría de las personas empleadas (el 81 por ciento) tenía discapacidades físicas (Hasegawa, 2010).

En **Ecuador** existe un mecanismo de cuotas para el empleo de personas con discapacidad que abarca a los empleadores tanto públicos como privados que tengan al menos 25 empleados. Desde 2010, las personas con discapacidad deben representar un cuatro por ciento del número total de empleados. La legislación también incluye disposiciones relativas a sanciones por no respetar la cuota (OIT, 2014a).

En el **Perú** se aprobó una ley en 2007, según la cual los trabajadores con discapacidad deben representar al menos un 3 por ciento de la fuerza laboral total de los organismos públicos. En caso de incumplirse dicha obligación, se impone una tasa (ONU, 2010). En 2013, la cuota de empleo se incrementó al 5 por ciento para el sector público y se extendió el sistema a las empresas privadas con más de 50 empleados que tienen que cumplir con una cuota del 3 por ciento.

**Rumania** utiliza un sistema de cuotas combinadas con tasas para las organizaciones de más de 100 empleados (Reid y Simkiss, 2009; Onu, L., 2003). Las tasas se aplican a aquellos empleadores que no contraten al menos a un 4 por ciento de personas con discapacidad.

En **Hungría** se aplica una cuota del 5 por ciento, aunque la mayoría de empleadores opta, por pagar una «contribución a la rehabilitación» (Greve, 2009; Konczei, 2009).

En **Mauricio**, las organizaciones de 35 empleados o más deben reservar al menos un 3 por ciento de los puestos para personas con discapacidad (ONU, 2001; OIT, 2004a). Los empleadores que no lo hacen, deben pagar una contribución pecuniaria a un fondo designado, de lo contrario son susceptibles de penas de prisión.

También han introducido regímenes de cuota la **República Checa** (Sinecka, 2007), **Lituania**, (CE, 2011a), **Polonia** (CE, 2011a; OIT, 2014a), **Eslovaquia** (IDA, 2010), **Tailandia** (Zero Project, 2013; OIT, 2014a) y la **Federación Rusa** (OIT, 2004b).

### **3.6.1 Comentario**

Waddington (1996) en su análisis de las premisas subyacentes a los sistemas de cuotas en Europa, afirma que dichos sistemas se basan en la creencia de que, sin algún tipo de intervención legislativa, las personas con discapacidad no alcanzarían ni siquiera el porcentaje especificado dentro la fuerza de trabajo:

Las cuotas se basan en dos premisas relacionadas: (i) los empleadores no contratarán a muchas personas discapacitadas a menos que se les exija que lo hagan y (ii) la mayoría de las personas discapacitadas no pueden competir en igualdad de condiciones con las personas no discapacitadas por un puesto de trabajo ni de ganar por méritos propios. En pocas palabras, se parte de la premisa de que las personas discapacitadas son menos válidas y menos productivas y que, para que dicha fuerza de trabajo se integre en el mercado de tra-

bajo competitivo, debe obligarse a su contratación, y a veces, incluso, compensarse económicamente por hacerlo. Muchos empleadores, inspirados por la legislación, han interiorizado esas premisas. Esto se refleja en el hecho de que muchos empleadores son reticentes ante la idea y las obligaciones del régimen de cuotas y, a menudo, pagan para «librarse» de su obligación, cuando está permitido y optan por contratar a trabajadores que, en su gran mayoría, no tengan una discapacidad. La historia de los sistemas de cuotas europeos demuestra claramente que un sistema de empleo que se basa en la idea de que los trabajadores protegidos son inferiores no permitirá lograr éxitos significativos y permanentes, ya que los empleadores intentarán eludir su obligación de contratar a tales trabajadores (pág. 71).

Un estudio reciente de la Comisión Europea (EC, 2000), que examinó las políticas de empleo para personas discapacitadas en 18 países industrializados, no encontró ningún ejemplo de sistema de cuotas que hubiera alcanzado sus objetivos. Si bien reconoce los argumentos de que los sistemas de cuotas generan recursos mediante las multas y tasas que pueden utilizarse para apoyar otras medidas de generación de empleo y que, en algunos casos, puede que no haya un número suficiente de personas con discapacidad para que los empleadores cumplan con su cuota, el estudio concluye que resulta evidente que, en la mayoría de los países, está cambiando la tendencia y se están alejando de los sistemas de cuotas, incluso abandonándolos por completo (como en el **Reino Unido**), en favor de dar más visibilidad y peso a otras medidas (apoyo activo al empleo de las personas y/o leyes antidiscriminatorias más estrictas) (pág. 207).

Algunos países europeos, tales como **Dinamarca** (Bengtsson, 2009), **Finlandia** (Teittinen, 2009) y **Suecia** (Danermark, 2009) y otros como **Australia** (ACCI, 2013), **Canadá** y **Sudáfrica**, no introdujeron sistemas de cuotas en los programas de empleo diseñados para fomentar el empleo de personas con discapacidad y decidieron, en su lugar, fortalecer el enfoque basado en iniciativas voluntarias de los empleadores. En los **Estados Unidos**, aunque, en general, se habían evitado las cuotas, el Departamento de Trabajo promulgó una nueva normativa en 2013 reco-

mendando que los contratistas federales alcanzaran un 7 por ciento de contratación de personas con discapacidad (Departamento de Trabajo, 2013).

### 3.7 Legislación antidiscriminatoria

Quizás el mayor cambio que se ha producido en el campo del empleo para personas con discapacidad ha sido justamente esta tendencia hacia la promulgación de legislación antidiscriminatoria. Además, como resultado de la mayor presión ejercida por parte de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan y de la entrada en vigor de la CDPD, cada vez más países han optado por promulgar leyes antidiscriminatorias, inspirándose muchos de ellos en la experiencia de **Estados Unidos** y su promulgación, en la década de 1960, de las leyes sobre derechos civiles (Degener y Quinn, 2000; Blanck, 2014). Como los sistemas de cuota y otros regímenes auspiciados por el gobierno, la legislación antidiscriminatoria implica que son necesarias medidas específicas para promover el empleo de las personas discapacitadas. Sin embargo, a diferencia de las cuotas, tal legislación establece que las personas con discapacidad son capaces de competir por empleos por sus propios méritos, siempre y cuando el entorno no los discrimine por su discapacidad y se les faciliten ajustes razonables, según proceda (OIT, 2014a; Blanck y otros, 2014). Aunque lo anterior puede resultar cierto, algunos países, como **Francia y Alemania**, poseen ambos tipos de normativas, en las cuales los beneficiarios de los sistemas de cuotas son aquellos a los que les resulta más difícil conseguir y conservar un puesto de trabajo.

La legislación antidiscriminatoria no es algo nuevo. En Europa hace decenios que existen leyes para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y de salario para las mujeres y hay leyes similares en muchos países para proteger los derechos de las personas independientemente de su origen racial, etnia y religión (CE, 2010B). Uno de los motivos por los que se tardó tanto tiempo en promulgar legislación antidiscriminatoria en relación con las personas discapacitadas puede haber sido la falta de acción colectiva para defender esta causa.

En el año 2000, un informe señalaba que más de 40 de los 189 Estados Miembros de Naciones Unidas habían adoptado algún tipo de legislación antidiscriminatoria con relación a las personas con discapacidad (Degener y Quinn, 2000). Sería difícil comparar las distintas leyes nacionales, dados los diferentes sistemas jurídicos y contextos históricos, económicos y políticos de los países en cuestión; sin embargo, puede observarse que un gran número de países promulgó legislación en ese sentido durante la década de 1990 y que esta tendencia se ha acelerado en los últimos años. Gran parte del impulso para mejorar la situación en Europa es el resultado de la adopción en 2000 de la Directiva sobre igualdad en el empleo 2000/78 (véase 1.29), que establece un marco general para la aplicación del principio de igualdad de trato en el contexto del empleo (Unión Europea, 2000) y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el contexto del empleo, la ocupación y la formación profesional. La realización de ajustes razonables en virtud de la Directiva exige un análisis individual que tenga en cuenta la situación de la persona y el empleo o la formación en cuestión (Waddington, 2008). Después de la entrada en vigor y amplia ratificación de la CDPD, otros muchos países en todo el mundo están introduciendo una legislación similar.

Los siguientes ejemplos nacionales, en absoluto exhaustivos, se presentan para ilustrar la variedad de enfoques ante esta cuestión para mayor información, véase (OIT, 2014a).

### **3.7.1 Australia**

Australia tiene tanto legislación nacional como estatal en materia de discriminación contra las personas con discapacidad (Harris, 1919; AHRC, 2007). La Ley de la Commonwealth sobre discriminación por motivos de discapacidad, de 1992, (Commonwealth Disability Discrimination Act) prevalece sobre la legislación nacional y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo y el empleo, así como en otros ámbitos, como la educación. La administración de la ley incumbe a un comisionado encargado específicamente de esta cuestión perteneciente a la Comisión de igualdad de oportunidades y derechos humanos que investiga quejas sobre discriminación. La ley de 1992 habilita a las orga-

nizaciones a que elaboren planes de acción que identifiquen las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en esa organización y establezcan políticas y programas con un calendario para tratarlos. Las ventajas de dotarse de un Plan de Acción sobre discapacidad son tres: demuestra el compromiso en favor de principios antidiscriminatorios; puede ayudar a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Derechos Humanos si se le presenta una queja contra una organización; y proporciona una herramienta para el cambio.

### **3.7.2 Austria**

La Ley federal sobre igualdad de las personas con discapacidad, que entró en vigor en enero de 2006, establece que debe darse un trato igualitario y no discriminatorio a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida (KDRD, 2013).

### **3.7.3 Brasil**

La Constitución Federal de Brasil, de 1988, prohíbe explícitamente toda clase de discriminación en la contratación o en los salarios de las personas con discapacidad (Art. 7). La ley núm. 7853/89 sobre los derechos de las personas con discapacidad garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, incluido el derecho al trabajo. Esta ley establece que la discriminación en el empleo o en el trabajo de una persona por su discapacidad constituye un delito punible (Kirakosyan, 2013).

### **3.7.4 Canadá**

Las medidas antidiscriminatorias en Canadá adoptan dos formas distintas. El artículo 15(1) de la Carta de Canadá de derechos y libertades de 1982 garantiza a todos los individuos, sin discriminación, el derecho a la misma protección y las mismas prestaciones de la ley y menciona la discriminación por motivos de discapacidad física o mental. La ley canadiense de derechos humanos de 1985 prohíbe ciertas prácticas discriminatorias, e incluye la discapacidad entre los motivos

(Art. 3(1)). Tanto la ley (sección 16(1)) como la carta (sección 15 (2)) permiten (pero no exigen) acciones positivas para contrarrestar las desventajas. Si bien la ley no requería, en un primer momento, que un empleador hiciera ajustes razonables para permitir que la persona discapacitada pudiera satisfacer los requisitos del puesto de trabajo, una enmienda en 1998 añadió la obligación de realizar tales adaptaciones. La División de asuntos jurídicos y legislativos del Parlamento explica que «la adaptación reta a los empleadores, proveedores de servicios y otros derechohabientes a ir más allá del mero trato equitativo para todas las personas y a reconocer que las personas, de hecho, pueden necesitar que se las trate de manera distinta con el fin de lograr una igualdad efectiva» (Barnett, Nicol y Walker, 2012, pág. 11).

La Ley de igualdad en el empleo, de 1995 (sección 10(1), exige medidas activas para contrarrestar las desventajas, entre ellas realizar ajustes razonables. Las personas con discapacidad se mencionan específicamente en la ley.

### **3.7.5 Costa Rica**

La Ley núm. 7600 relativa a la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en los casos siguientes en relación con el empleo y al trabajo: el uso de procedimientos de contratación que no se hayan adaptado o no tengan en cuenta las necesidades de las personas discapacitadas que buscan empleo; la introducción de requisitos adicionales a los habituales, en relación a la contratación de personas con discapacidad; y el no emplear a una persona por su discapacidad (Art. 24; véase Rivera, 1996).

### **3.7.6 Etiopía**

La Proclamación del derecho al empleo de las personas con discapacidad (Proclamación núm. 568/2008) aspira a promover la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, promoción, colocación, transferencia u otras condiciones de empleo (Art. 5).

A los empleadores, se les exige que realicen ajustes razonables cuando resulte necesario, y la denegación de tales ajustes será considerada discriminatoria. La Proclamación contiene unas disposiciones especiales destinadas a fomentar las oportunidades de empleo de las mujeres con discapacidad (Art. 6(1.b)).

El artículo 7 establece los procedimientos de presentación de quejas, que se puede iniciar sin una carga de la prueba para el demandante:

*Cualquier persona con discapacidad que alegue que ha existido discriminación por razón de su discapacidad con respecto a la contratación, la promoción, la colocación, traslado y otras condiciones de empleo, podrá entablar una demanda ante el tribunal competente en la materia sin el requisito de la carga de la prueba.*

### **3.7.7 Alemania**

El Libro noveno del Código Social, de 2001, prohíbe la discriminación en el empleo contra las personas con discapacidad graves (Artículo 81 (2)). La ley sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de 2002, tiene por objeto prevenir y erradicar la discriminación a la que se enfrentan las personas con discapacidad y les concede los mismos derechos a participar en la vida social y laboral. Esta ley se aplica a los organismos federales y a los órganos estatales que ejecutan la ley federal. No se refiere directamente a las empresas del sector privado, aunque éstas pueden entablar acuerdos de cooperación con organizaciones de personas con discapacidad para promover la accesibilidad y otras medidas positivas (Degener, 2004).

### **3.7.8 Mauricio**

La Ley de Mauricio sobre empleo y formación de las personas discapacitadas, de 1996, contiene una disposición antidiscriminatoria que tipifica como delito el que un empleador discrimine a cualquier persona discapacitada al anunciar un puesto de trabajo y realizar la contratación para éste, así como al determinar o adjudicar los salarios, jornales, pensiones

y otros asuntos relativos al empleo. Todo empleador que discrimine a una persona discapacitada podrá ser castigado al pago de una indemnización o a una pena de prisión. En virtud de esta Ley, ninguna persona discapacitada será empleada en un trabajo que no sea adecuado por las características de su discapacidad.

### **3.7.9 Filipinas**

La Carta Magna de las Filipinas sobre personas discapacitadas de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo contra las personas con discapacidad:

Ninguna entidad, ya sea pública o privada, discriminará a una persona discapacitada cualificada, por motivo de su discapacidad en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, promoción, despido, remuneración, formación para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

La Carta Magna establece un listado detallado de los actos de discriminación que quedan prohibidos:

- a) limitar, segregar o clasificar a una persona con discapacidad que solicita empleo de tal manera que afecte adversamente sus oportunidades en el trabajo;
- b) emplear normas de calificación, pruebas de empleo u otros criterios de selección que marginen a una persona con discapacidad, a menos que se demuestre que dichas normas, pruebas u otros criterios de selección están relacionados con el puesto de trabajo en cuestión y sean coherentes con las necesidades de la empresa;
- c) utilizar normas, criterios o métodos de administración que:
  - tengan un efecto discriminatorio sobre la base de la discapacidad; o
  - perpetúen la discriminación de otros que están sujetos a un control administrativo común;
- d) establecer pagos inferiores, en los salarios, jornales u otras formas de remuneración y prestaciones adicionales a un emplea-

- do discapacitado cualificado en función de su discapacidad, en comparación con el importe que por derecho recibiría una persona no discapacitada que realizara la misma tarea;
- e) favorecer a un empleado no discapacitado frente a un trabajador discapacitado cualificado en la promoción, las oportunidades de formación, las becas de estudio y escolaridad, únicamente por su condición de discapacitado;
  - f) reasignar o transferir a un empleado discapacitado a un puesto o tarea que no puede desempeñar por su discapacidad;
  - g) despedir a un empleado discapacitado o interrumpir sus servicios por motivo de su discapacidad, a menos que el empleador pueda probar que ésta redunde en un deterioro en la calidad de la tarea realizada y que ello perjudica a la empresa, siempre y cuando el empleador hubiera intentado previamente realizar ajustes razonables para personas discapacitadas;
  - h) no elegir o aplicar de la manera más eficaz pruebas de selección para el empleo que reflejen con precisión las competencias, aptitudes u otros factores de los postulantes o empleados discapacitados a los que se quiere evaluar con dichas pruebas, y que, por el contrario, sólo sirven para poner de manifiesto las potenciales deficiencias sensoriales, manuales o de habla del solicitante; e
  - i) impedir a las personas discapacitadas que se afilien a sindicatos u organizaciones similares.

### **3.7.10 Sudáfrica**

La Constitución Sudafricana contiene una Carta de derechos que consagra los derechos de todas las personas del país y reafirma como valores democráticos la dignidad humana, la libertad y la igualdad (Ley núm. 108 de 1996, Cap. 2, Cláusula 7). La Cláusula 9, sobre igualdad, que forma parte del capítulo sobre la Carta de derechos, establece que la igualdad incluye el poder gozar plenamente de todos los derechos y libertades, y que ninguna persona puede ser discriminada directa o indirectamente por su discapacidad o por cualquier otro de los

motivos especificados. La Cláusula 9 establece asimismo que debe promulgarse legislación nacional para prevenir o prohibir la discriminación injusta.

En 1998 se aprobó la Ley de igualdad en el empleo (núm. 55) para promover el derecho constitucional a la igualdad, eliminar la discriminación injusta en el empleo, garantizar la aplicación de la igualdad de empleo para corregir los efectos de la discriminación y cumplir con las obligaciones de Sudáfrica como Miembro de la OIT (Preámbulo). Dicha ley exige que todos los empleadores eliminen de cualquier práctica o política de empleo la discriminación basada en la discapacidad u otros motivos especificados. No se considera discriminación cuando un empleador toma medidas de acción positiva coherentes con el propósito de la ley o distingue, excluye o prefiere a cualquier persona por los requisitos inherentes del puesto de trabajo (Capítulo 2, sección 6 (2)). La Ley de igualdad en el empleo define las medidas de acción positiva como aquellas medidas diseñadas con el fin de asegurar que personas de los grupos especificados<sup>18</sup>, debidamente cualificadas, tengan las mismas oportunidades de empleo y estén igualmente representadas en todas las categorías y niveles ocupacionales dentro de la fuerza de trabajo de un determinado empleador (Capítulo 3, sección 15). La acción positiva debe incluir:

- medidas para identificar y eliminar las barreras al empleo que afectan adversamente a las personas de los grupos especificados;
- medidas para aumentar la diversidad en el lugar de trabajo, basándose en el principio de igual dignidad y respeto;
- ajustes razonables para personas de los grupos especificados con el fin de asegurarse de que gozan de las mismas oportunidades y están representadas equitativamente en la fuerza de trabajo de un empleador en todas las categorías y niveles ocupacionales. Esto puede incluir el conceder un trato preferencial o fijar una cifra como objetivo, pero excluyendo las cuotas.

---

<sup>18</sup> Incluido el de personas con discapacidad

La ley define «ajuste razonable» como cualquier modificación o ajuste a un empleo o al entorno de trabajo que permita que una persona de un grupo especificado tenga acceso al empleo y pueda participar o progresar en éste (Capítulo 1, sección 1).

Se exige que los empleadores preparen y pongan en práctica un «plan de igualdad en el empleo» donde se establezcan los objetivos, y el número necesario de trabajadores provenientes de los grupos especificados, siempre que estén adecuadamente cualificados, para lograr una representación equitativa dentro de cada categoría y nivel ocupacionales, los horarios, las estrategias para lograr los objetivos y los procedimientos para el control y el seguimiento de la aplicación del plan (Capítulo 3, sección 20).

La discriminación injusta en el empleo por motivos de discapacidad se prohíbe además en la Ley de promoción de la igualdad y de prevención de la discriminación injusta (núm. 4) de 2000. Esta ley establece claramente que la discriminación por motivos de discapacidad incluye también no adoptar las medidas necesarias para adaptarse a las necesidades de una persona con discapacidad y el no identificar o eliminar los obstáculos que injustamente limitan o restringen el derecho de las personas con discapacidad a gozar de igualdad de oportunidades (Capítulo 2, sección 9).

### **3.7.11 Reino Unido**

La Ley sobre personas con discapacidad (empleo), de 1944, preveía que el derecho de las personas con discapacidad a un empleo común se realizara través de un sistema de cuotas, que exigía que al menos un 3 por ciento de los trabajadores de empleadores privados con 20 empleados o más fueran trabajadores con discapacidad, y a través del Régimen de Ocupaciones Reservadas, según el cual los puestos de portero de ascensor eléctrico y vigilante de aparcamiento debían reservarse a personas con discapacidad. El sistema de cuotas se abolió en 1996 (para más información, véase la sección 3.6), cuando entró en vigor la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad, de 1995.

La ley de 1995 contenía disposiciones que prohibían la discriminación contra las personas con discapacidad en relación con el empleo; los bie-

nes, instalaciones y servicios facilitados; y otras cuestiones. También incluía disposiciones relativas a la educación y la accesibilidad del transporte. La Ley de discapacidad y necesidades educativas especiales, de 2001, amplió la ley de 1995 y prohibió la discriminación contra los alumnos que desearan acceder a la educación en centros de enseñanza primaria y secundaria.

El Reglamento de la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad (enmendada), de 2003, que entró en vigor el 1 de octubre de 2004 sirvió para dar curso a los aspectos relacionados con la discapacidad de la Directiva sobre Empleo de la Unión Europea 2000/78/CE (véase la sección 1.29). El Reglamento también introdujo cambios significativos a la ley de 1995, como por ejemplo el que los pequeños empleadores ya no estuvieran exentos de la aplicación de la Ley y el que se enumerara una serie de ocupaciones que quedaban excluidas de la aplicación de dicha medida como las de policía, bombero y funcionario de prisiones.

La Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad de 2005 ampliaba y enmendaba la ley de 1995, de manera que reforzaba y esclarecía la legislación antidiscriminatoria, también en lo referente a las autoridades públicas, el transporte y los órganos de calificación en general. La Ley de Igualdad de 2010 del Reino Unido derogó y sustituyó a la Ley de discriminación por discapacidad de 1995, aunque se han conservado las mismas disposiciones.

### **3.7.12 Estados Unidos**

En los Estados Unidos, el sistema de readaptación de las décadas de 1950 y 1960 aún tenía un fuerte componente médico. Para determinar quién tenía derecho al programa, se recurría a un diagnóstico médico, que también establecía efectivamente el proceso de readaptación de los colectivos a los que se destinaba (Menz, 1997). Sin embargo, conforme evolucionó el programa, perdió peso la causa u origen de la discapacidad (por ejemplo, heridas de guerra) y la gama de grupos con derecho a seguirlo se amplió durante las décadas de 1960 y 1970 (Logue y Blanck, 2010; Myhill y Blanck, 2009).

Al aprobarse la Ley de Rehabilitación de 1973, se introdujo la primera legislación antidiscriminatoria federal de amplio alcance en los Estados Unidos. Los artículos 503 y 504 de dicha ley prohibían la discriminación en el empleo por parte de los empleadores públicos y las empresas subcontratadas por el gobierno federal (Blanck y otros, 2014). Las enmiendas de 1986 a la Ley de Rehabilitación identificaron la vida independiente<sup>19</sup> como una opción en sí misma para las personas que no tuvieran metas profesionales inmediatas, y el empleo con apoyo, como un programa y un resultado específicos para las personas más gravemente discapacitadas que requerían, en parte, un plan personalizado formal que se basara en las necesidades detectadas y en las preferencias individuales (ILR Cornell School, 1986).

El activismo público y la defensa de esta causa de manera organizada continuaron y culminaron en 1990 con la adopción de la Ley sobre los estadounidenses con discapacidad (ADA, en sus siglas en inglés). Con ella se ampliaba el principio antidiscriminatorio a todos los empleadores privados con 15 o más trabajadores. También prohibía la discriminación por motivos de discapacidad en materia de vivienda, alojamiento público, educación, transporte, comunicación, ocio, instituciones públicas, servicios de salud, votación, y acceso a los servicios públicos (Blanck, Goldstein y Myhill, 2013).

Para poder beneficiarse de la protección en el empleo prevista en la nueva ley, la persona debe estar cualificada para el trabajo en cuestión. Esto significa que debe ser capaz de realizar las funciones esenciales del empleo, una vez que se hayan realizado los «ajustes razonables», si la persona con discapacidad los necesitara (Código de los Estados Unidos 42, sección 12111(8)); los «ajustes razonables» son todas aquellas modificaciones o adaptaciones que permiten a la persona con discapacidad llevar a cabo las «funciones esenciales» del empleo o disponer de igualdad de acceso a las instalaciones, información y programas del empleador o del entorno de trabajo (sección 12111(9)). Los empleado-

---

<sup>19</sup> La filosofía de la «vida independiente» implica que las personas con discapacidad asuman la responsabilidad y el control de las decisiones que les afectan, permitiéndoles ser personas autosuficientes y participar plena e igualmente en la sociedad. El control del programa de readaptación está en manos de los usuarios de sus servicios

res están obligados a realizar tales ajustes, a menos que estos les acarrearán dificultades excesivas. (sección 12111(10)).

### **3.7.13 Viet Nam**

La Ley sobre Personas con Discapacidad de 2010 (núm. 51/2010/QH12) prohíbe la estigmatización y la discriminación de las personas con discapacidad (Art. 14). Además, obliga a asegurar los ajustes razonables en la educación, la formación profesional y el lugar de trabajo (Arts. 30(1), 32(3) y 33(3)), y a que los servicios de empleo proporcionen orientación y asesoramiento profesionales (Art. 33(5)). El Estado se compromete a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en relación con la inserción laboral y la conservación del empleo (Art. 33(1)). Se establecen unas políticas preferenciales para las empresas con más de un 30 por ciento de trabajadores con discapacidad, lo que incluye el apoyo financiero para realizar ajustes razonables, las exenciones fiscales, el acceso a préstamos con un interés preferencial y el alquiler de tierras en condiciones preferenciales (Art. 34). Las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia tienen derecho a préstamos con un interés preferencial para la creación de empresas y a formación en gestión empresarial, transferencia de tecnologías y márketing (Art. 33(6)).

### **3.7.14 Zambia**

La Ley sobre personas con discapacidad núm. 6 de 2012 de Zambia prevé que se prolongue el funcionamiento de la Agencia para personas con discapacidad de Zambia (ZAPD, por sus siglas en inglés) y el Fondo fiduciario nacional para personas con discapacidad y que se prosiga la aplicación a nivel nacional de la CDPD. La Ley estipula las funciones del Ministro responsable de formular políticas en materia de discapacidad –en la actualidad, el Ministro de Desarrollo Comunitario y de Salud Maternoinfantil.

La ley contiene una prohibición general de la discriminación por motivos de discapacidad y define la denegación de ajustes razonables como una

forma de discriminación. En relación con el empleo, la ley estipula que, en consulta con el Ministro de Trabajo, se establecerán salvaguardias para promover el derecho al empleo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en todas las formas de empleo, y que se promulgarán normativas y se adoptarán medidas para garantizar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 27 de la CDPD sobre el trabajo y el empleo (Art. 35). Las empresas que emplean a personas con discapacidad tienen derecho a desgravaciones fiscales (Art. 37(1)), y se prevén incentivos especiales para las personas con discapacidad que desarrollen actividades empresariales (Art. 37(2)). Cuando se alegue discriminación, la ZAPD podrá solicitar al Fiscal General que adopte las medidas legales oportunas (Art. 64(1)).

### **3.7.15 Temas clave**

Según algunos informes, la legislación antidiscriminatoria que se promulgó en determinados países industrializados hace algunos años no ha sido particularmente eficaz para mejorar la situación de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo (véase, por ejemplo, OCDE, 2010). Sería útil realizar un estudio comprensivo que examinara la aplicación, observancia y eficacia de la legislación antidiscriminatoria en relación con el empleo en diferentes países.

## **3.8 Medidas persuasorias**

Además de, o en vez de, las medidas legislativas obligatorias o los sistemas de cuotas, existen, en muchos países, medidas no obligatorias basadas en la persuasión y la autorregulación, con el propósito explícito de promover el empleo para las personas con discapacidad.

### **3.8.1 Campañas de información y concienciación**

Las campañas de información y concienciación, organizadas a menudo por órganos gubernamentales, y a veces por grupos de empleadores, pueden consistir, entre otras cosas, en seminarios públicos, publicacio-

nes, artículos en diarios, programas en las radios y televisiones locales y nacionales y sitios en internet (por ejemplo, la concienciación sobre la legislación y las prácticas de empleo antidiscriminatorias) (CE, 2010a; UE, 2010).

Las iniciativas encabezadas por los empleadores, como la U.S. Business Leadership Network (red estadounidense de liderazgo empresarial), «una entidad nacional sin ánimo de lucro que ayuda a las empresas a mejorar el rendimiento potenciando la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, la cadena de suministro y el mercado», pretenden aumentar el interés por crear oportunidades de empleo para personas con discapacidad y ponen de manifiesto que la rentabilidad y la responsabilidad social son compatibles (USBLN, sin fecha 1). La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT es una iniciativa promovida por los empleadores y destinada a impulsar una mayor concienciación de las empresas acerca de la relación positiva que existe entre la inclusión de las personas con discapacidad y el éxito empresarial (véase <http://www.businessanddisability.org/>).

La Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad es una red de empresas multinacionales, organizaciones nacionales de empleadores, redes empresariales y organizaciones de personas con discapacidad que colaboran para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. A través de acontecimientos organizados en distintas partes del mundo y de diversas publicaciones, la Red defiende activamente los beneficios empresariales y económicos derivados de la contratación de personas con discapacidad.

### **3.8.2 Premios**

Los premios a los empleadores por sus esfuerzos por mejorar las oportunidades de empleo son un reconocimiento a las buenas prácticas y políticas de empleo, y contribuyen a incitar a otros empleadores a que actúen de forma similar. Por ejemplo en **Australia**, los Premios a la Excelencia de las empresas de personas con discapacidad de 2013 fueron concedidos a «las organizaciones que proporcionan las mejores prácticas y oportunidades de formación innovadoras, logran buenos resultados salariales,

ofrecen condiciones de trabajo seguras, inclusión social y participación de los empleados y un servicio de calidad a las personas con discapacidad» (Departamento de Servicios Sociales de Australia, 2013). Los premios deben otorgarlos un organismo gubernamental o una asociación o red de empleadores.

### **3.8.3 Otras medidas**

La afiliación corporativa a redes de empresas brinda a las empresas una imagen de marca y permite que se reconozca a nivel nacional su compromiso a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad y para las empresas que pertenecen a personas con discapacidad, y facilita además el acceso a las mejores prácticas y un acceso preferente a contratistas y a empleados competentes (véase, por ejemplo, USBLN, son fecha 2). En **Bélgica** y el **Reino Unido** se han elaborado *Repertorios de recomendaciones prácticas* para empleadores (CE, 2011b). En algunos países se ofrece formación para empleadores y empleados en materia de *concienciación acerca de la igualdad de las personas discapacitadas*, a menudo a cargo de organizaciones no gubernamentales en el campo de la discapacidad (véase, por ejemplo, Disability Wales: <http://www.disabilitywales.org/training-consultancy/disability-equality-training>).

Es difícil evaluar la utilidad de las medidas persuasorias para influir en las actitudes o conductas. El estudio de la Unión Europea sobre políticas de empleo para personas con discapacidad concluía que las organizaciones que se encargan de la discapacidad tienden a creer que los intereses contrapuestos casi siempre menoscaban su eficacia (CE, 2011b).

### **3.8.4 Temas clave**

Aunque las actitudes expresadas en los estudios de los empleadores puede que no siempre se reflejen en las conductas de éstos, las medidas persuasorias deberían al menos contribuir a una mayor concienciación. Sin embargo, al igual que los regímenes de cuotas voluntarios, las medidas persuasorias no pueden reemplazar a la legislación ni a otras medidas

obligatorias para promover la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad.

### **3.9 Gestión de la discapacidad**

La práctica de la gestión de las discapacidad se ha desarrollado desde la década de 1990 como medio para ayudar a aquellos que adquieren una discapacidad durante su vida laboral a volver a un puesto de trabajo remunerado y para facilitar a los solicitantes de empleo con discapacidad la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo decente y conservarlo (Harder y Geisen, 2012). La gestión de la discapacidad, que se entiende de manera diferente en los distintos países, no ha sido objeto de un enfoque coherente, por lo que algunas jurisdicciones se centran en la conservación del empleo y en la vuelta al trabajo, otras utilizan diferentes términos como «administración de ausencias» y «manejo de lesiones», y otras también incluyen la contratación en el enfoque adoptado (McAnaney, 2012). La gestión de la discapacidad se ha extendido ampliamente, adoptando formas diversas, en áreas tales como la compensación de los trabajadores en América del Norte y el norte de Europa, aunque otras regiones del mundo han tardado más en adoptar la gestión de la discapacidad.

Independientemente de cómo se entienda dicho concepto, en el lugar de trabajo, la gestión de la discapacidad es un proceso proactivo a menudo integrado en las prácticas de desarrollo de recursos humanos que promueve la inserción y el avance de las personas con discapacidad, así como estrategias que abarcan una gama de intervenciones en materia de prevención, readaptación y reincorporación segura al lugar de trabajo teniendo en cuenta elementos como las lesiones y discapacidades en el lugar de trabajo así como la contratación y promoción de las personas con discapacidad. Para llevar a cabo estas estrategias, es necesario un esfuerzo coordinado de representantes de los trabajadores y de la dirección, que asumen una responsabilidad conjunta para tratar cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.

El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT, adoptado en noviembre de

2001, define la gestión de la discapacidad como un medio para facilitar la contratación, el avance, la conservación del empleo y la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad. El Repertorio se elaboró para orientar a los empleadores de todos los sectores y de empresas de todos los tamaños a la hora de adoptar una estrategia positiva en la gestión de asuntos relacionados con la discapacidad en el lugar de trabajo. Si bien el Repertorio señala que «los gobiernos juegan un papel esencial a la hora de crear un marco legislativo y de política social propicio y a la hora de ofrecer incentivos para promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Además la participación e iniciativa de las personas con discapacidad es importante para la implementación del repertorio» (OIT, 2002, vi). También se hace hincapié en el papel de las organizaciones de trabajadores. El contenido del Repertorio de recomendaciones prácticas se basa en los principios que sostienen los instrumentos internacionales e iniciativas destinados a promover el empleo seguro y saludable para todos los trabajadores. El Repertorio no es un documento jurídicamente vinculante y su objetivo no es reemplazar la legislación nacional, sino que ha de considerarse en el contexto de las condiciones nacionales y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (OIT, 2002).

En 2003, altos representantes de gobiernos, empresas y otros grupos instauraron el Consejo Internacional de Normas de Gestión de la discapacidad (IDMSC, en inglés). Estos representantes procedían de Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Alemania, Hong Kong, China, Islandia, Irlanda, Malasia, Nueva Zelanda, Suiza y el Reino Unido. Los objetivos del IDMSC son fomentar la investigación, educación y sensibilización globales en materia de gestión de la discapacidad. Además, el Consejo se esfuerza por fomentar el consenso sobre las mejores prácticas y las iniciativas de prevención en materia de gestión de la discapacidad, con el fin de mejorar la reinserción de los trabajadores y reducir los costos socioeconómicos de la discapacidad (IDMSC, 2014).

### **3.9.1 Conservación del empleo**

El Repertorio de la OIT incluye prácticas recomendadas en relación con los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el empleo y

abarca aspectos como la intervención de las políticas desde el principio, la evaluación y la readaptación. La prevención, la intervención temprana y la conservación del empleo son temas a los que se presta cada vez más atención en muchos países (Thornton, 1998; OCDE, 2010; Geisen y Harder, 2012). En muchos casos, el sector de los seguros apoya esas medidas porque la conservación en el puesto de trabajo, en general, resulta menos costosa que si el empleado deja el trabajo. Los estudios sobre la cultura corporativa y la adaptación en el trabajo han demostrado que se ahorran costes y se consigue una mayor lealtad entre los empleados con y sin discapacidad cuando se aplican prácticas de inclusión de la fuerza de trabajo (Schur y otros, 2013; Samant y otros, 2009).

Hasta la fecha, un número limitado de países ha promovido activamente la gestión de la discapacidad como estrategia en las políticas nacionales sobre readaptación profesional y empleo de las personas discapacitadas, para fomentar la conservación del empleo junto con la contratación. A este respecto, se pueden citar más adelante los ejemplos de Australia, Canadá y Estados Unidos que ilustran la diversidad de los enfoques adoptados.

### **3.9.2 *Gestión de la discapacidad en Australia***

En Australia, los conceptos y los principios de gestión de la discapacidad están integrados en las políticas gubernamentales. El Gobierno federal financia un Servicio de Empleo para Personas con Discapacidad (DES, en inglés) que incluye un fondo de asistencia a empleados destinado a ayudar a los empleadores a que accedan a adaptaciones en el lugar de trabajo y a una asistencia ocasional posterior a la colocación. El DES reconoce también la importancia de la intervención temprana y aumenta en consecuencia las oportunidades de que los servicios trabajen directamente con las escuelas, hospitales y organizaciones de la comunidad. El DES, instaurado en 2010, sustituye al enfoque anterior y hace un mayor hincapié en el compromiso del empleador y el lugar de trabajo, lo que refleja los principios de gestión de la discapacidad. Los Servicios de Rehabilitación de Australia (CRS Australia) prestan servicio en el marco de la compensación laboral financiada por las aseguradoras, la prevención de lesiones financiada por el empleador y el DES sufragado por el gobierno.

El DES tiene dos vertientes, un Servicio de Gestión de la Discapacidad y un Servicio de Apoyo al Empleo, cada una de las cuales ayuda a las personas con discapacidad a encontrar y conservar un empleo duradero. El Servicio de Gestión de la Discapacidad se centra en los trabajadores con discapacidad que, en principio, no necesitan un apoyo regular a largo plazo en el lugar de trabajo, mientras que el Servicio de Apoyo al Empleo provee asistencia a las personas con una discapacidad permanente que necesitan un apoyo regular, a largo plazo y continuo para obtener y mantener un puesto de trabajo (Angleton, 2012).

El enfoque adoptado por CRS Australia respecto a la gestión de la discapacidad incluye implicar a los empleadores en las prácticas de reincorporación al empleo y una serie de actividades centradas en los empleadores y basadas en el lugar de trabajo destinadas a garantizar el empleo, en consonancia con los principios del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (Angleton, *op. cit.*).

### **3.9.3 Gestión de la discapacidad en Canadá**

En el año 2000, en Canadá, se lanzó un Repertorio de recomendaciones prácticas para la gestión de la discapacidad. Este instrumento, que contó con el apoyo y la financiación en parte del programa del gobierno federal para las relaciones laborales, y que fue elaborado por el Instituto nacional de investigación y gestión de la discapacidad (NIDMAR, 2000, en sus siglas en inglés), ofrece directrices prácticas, criterios clave y resultados esperados para implementar las prácticas de la gestión de la discapacidad (Williams y otros, 2005). Muchas organizaciones y sus redes, incluidas las organizaciones de empleadores y trabajadores y aquellas de y para personas con discapacidad, están facilitando el acceso al empleo y las oportunidades de conservación de éste y de reinserción profesional para las personas con discapacidad. Entre las medidas se incluyen las declaraciones en el área de las políticas y los servicios de apoyo y asesoramiento.

En su calidad de instituto de educación, formación e investigación, NIDMAR facilitó el desarrollo de las Normas Laborales en Gestión de la Discapacidad (NIDMAR, 1999) cuya adopción fue respaldada por una

muestra representativa de los principales empleadores, sindicatos y juntas de indemnización de los trabajadores de Canadá. Ha contribuido al perfeccionamiento de la gestión profesional de la discapacidad mediante el diseño y la realización de cursos de formación en línea certificados sobre temas de interés. Más recientemente, su aportación ha resultado fundamental para lograr el apoyo de distintos niveles de gobierno para adoptar la legislación que establecía la Universidad de la Costa del Pacífico de Ciencias de la Salud en el Lugar de Trabajo, inaugurada en 2014. Esta universidad tiene como objetivo ser el principal centro educativo y de investigación global, utilizando un enfoque interdisciplinario en cuestiones relacionadas con el ciclo de salud en el trabajo durante toda la vida -salud y seguridad, reincorporación al trabajo y gestión de la discapacidad, y rehabilitación- vinculado al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT, 1981 (núm. 155); el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (NIDMAR, 2009).

### ***3.9.4 Gestión de la discapacidad en Alemania***

Alemania adoptó el programa del instituto NIDMAR de Canadá en 2002 y se ha mostrado firme en la aplicación de políticas de gestión de la discapacidad. En tres años, 350 personas obtuvieron el certificado de Profesionales de la Gestión de la Discapacidad, y Ford Alemania recibió la certificación del IDMSC (Consejo internacional de normas de gestión de la discapacidad), lo que significa que superó la auditoría consensuada sobre la gestión de la discapacidad del IDMSC con una puntuación por encima del 80 por ciento (Hunt, 2009, pág. 14).

### ***3.9.5 Gestión de la discapacidad en Estados Unidos***

Salvo pocas excepciones, en Estados Unidos por lo general no existen programas estatales o federales que establezcan medidas relativas a la discapacidad de corta o larga duración en caso de enfermedades o lesiones no profesionales. Este papel lo suelen desempeñar programas financiados por el empleador, el sindicato y/o los empleados. En última

instancia, son los empleadores quienes asumen estos pagos de corta y larga duración, así como las indemnizaciones a los trabajadores por lesiones laborales, a través de un aumento en las primas de los seguros. Los empleadores tienen, por lo tanto, un incentivo para reducir estos costos (Holland, 2011). Esto ha conducido a la introducción de lo que se denomina la «gestión de la discapacidad» que abarca una serie de actividades diseñadas para prevenir la discapacidad y/o minimizar su incidencia sobre los trabajadores y los empleadores. Dichas actividades incluyen:

- programas de seguridad;
- programas de asistencia y de salud del empleado;
- programas de reinserción profesional.

### **3.9.6 Temas clave**

Tras haberse adoptado de manera generalizada la gestión de la discapacidad como enfoque para fomentar la contratación, la conservación del empleo y la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad, se han divulgado estudios que recalcan la eficacia de los distintos enfoques e identifican las distintas cuestiones que han de abordarse. Si bien estas cuestiones varían según el contexto, en general, los temas que conviene abordar son: la necesidad de mejorar la calidad de los servicios de gestión de la discapacidad a través de la educación y la capacitación; la necesidad de mayores vínculos entre los servicios públicos, en particular, los servicios de salud y seguridad en el trabajo y de readaptación; el fomento de una mayor concienciación de los empleadores acerca de las buenas prácticas en la gestión de la discapacidad; y el cambio de las expectativas del gobierno y la comunidad en general sobre el papel de los empleadores en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo (McAnaney, 2012; Angleton, 2012).

### **3.10 Mecanismos de consulta**

El Convenio núm. 159 de la OIT exige que se consulte a las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como aquellas de y para personas con discapacidad en relación con la imple-

mentación de la política nacional sobre empleo y readaptación profesional. La Recomendación núm. 168 establece que estas organizaciones también deberían poder contribuir a la formulación de políticas sobre la organización y la prestación de servicios de readaptación profesional y presenta varias recomendaciones acerca de la forma que dicha participación podría adoptar.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, basándose en su estudio de la legislación nacional y en la información facilitada por los gobiernos, concluyó que cada vez más países celebran consultas de distintos tipos (OIT, 1998). En algunos países (por ejemplo, Austria, la República Checa, Mauricio, Francia, Suecia o el Reino Unido) se han constituido consejos o comités permanentes en los que participan organizaciones de personas con discapacidad a las que se consulta acerca de la aplicación de las políticas nacionales. En otros países (por ejemplo, Chile, Chipre, Finlandia, Alemania, Filipinas o Túnez) los tres grupos representativos se encargan, en diferentes órganos, de la formulación o la aplicación de políticas, medidas y programas.

Algunos gobiernos (Australia, Burkina Faso, Grecia o Lituania, por ejemplo) indicaron que se habían creado organismos permanentes para celebrar consultas con los representantes de los trabajadores y de los empleadores. En los Estados Unidos, el Consejo nacional sobre la discapacidad -un organismo federal independiente- está facultado para informar y asesorar al Congreso y al Presidente sobre la legislación y las políticas en materia de discapacidad (NCD, sin fecha).

En otros países (por ejemplo, Argentina, Costa Rica, Etiopía, Islandia, Surinam, Tailandia o Zambia) parecería que sólo se consulta a las organizaciones de y para personas con discapacidad. Esto concuerda con la obligación general de los Estados Partes en la CDPD de consultar estrechamente con las personas con discapacidad y hacer que éstas participen activamente, a través de las organizaciones que las representan, en el desarrollo y aplicación de legislación y políticas para poner en práctica la CDPD y en otros procesos de toma de decisiones sobre cuestiones relativas a las personas con discapacidad (Art. 4).

### **3.10.1 Temas clave**

La readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad es un componente esencial de la política nacional de empleo. Las consultas gubernamentales a este respecto saldrían beneficiadas, sin duda, si contaran con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores; también si se incluyera a representantes de y para personas con discapacidad. La CDPD reconoce la importancia de las consultas entre los Estados Partes y las organizaciones que representan a las personas con discapacidad para tratar de las cuestiones que afectan a estas últimas, incluidos el trabajo y el empleo (Art. 4(3)). Sin embargo, no se refiere directamente a incluir a las organizaciones de empleadores o de trabajadores en esas consultas. La OIT siempre ha instado a que los gobiernos, a la hora de implantar políticas nacionales sobre readaptación profesional y empleo para personas discapacitadas, consulten con las tres categorías de interlocutores representativos (Convenio núm. 159, Art. 5 ).

## **3.11 Estadísticas sobre el empleo de personas con discapacidad**

### **3.11.1 Distintas definiciones**

El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (OIT, 2002) define a una persona discapacitada como «un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.». Se trata de una definición algo más amplia que la adoptada en el Convenio núm. 159 de la OIT. La CDPD entiende que las «personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Sin embargo, al examinar la legislación sobre discapacidad y las políticas a escala nacional, regional o internacional, no encontramos tanta homo-

geneidad. Hay grandes divergencias en la definición de discapacidad, no sólo entre países (véase, por ejemplo, OCDE, 2000, págs. 194-201) sino también entre programas y ministerios dentro del mismo país (por ejemplo, en Australia y Canadá). Esto repercute en las informaciones estadísticas recabadas.

### **3.11.2 Ausencia de datos comparables**

No existen series de datos válidos y fiables, comparables a escala internacional, sobre personas con discapacidad. Esto ha sido debido, en parte, a la profusión de definiciones utilizadas, pero también a las deficiencias en los métodos empleados para la recopilación de datos. Por lo tanto, las estimaciones sobre el número de personas en edad de trabajar que se clasifican o podrían clasificarse como personas con discapacidad varían según el país, no sólo por las diferencias acerca de qué constituye discapacidad sino también por la variedad de enfoques utilizados para recopilar y compilar tales datos. Estas no son las únicas razones por las que resulta complejo establecer comparaciones entre países. Tal como señala un reciente estudio de políticas de empleo para personas con discapacidad de la Comisión Europea, no existen dos países que utilicen sistemas sustancialmente similares. Existen diferencias mayúsculas, además, en casi todos los principales factores que influyen en la estructura y las políticas de empleo y discapacidad (CE, 2000).

Las comparaciones entre países pueden ser informativas y útiles, siempre y cuando partan de una base válida. Sin embargo, lo más importante en primer lugar es la pertinencia, las características, calidad, fiabilidad y precisión de la información en la que se basa la elaboración de los programas y políticas en cada país. Las investigaciones realizadas concluyen que, con notables excepciones (por ejemplo Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia o Suecia), los datos que se piden para elaborar, planificar, supervisar y evaluar los programas y políticas son inadecuados y, en muchos casos, sumamente inadecuados (OIT, 2004b).

La mayoría de los países concernidos reconocen las lagunas en la información y admiten que la inadecuación de los datos dificulta la formu-

lación y aplicación de políticas eficaces, y resta peso a los argumentos que apoyan la asignación de recursos. Muchos países tienen proyectos de mejorar su información estadística sobre el empleo de personas con discapacidad. En Malta, por ejemplo, la Oficina Nacional de Estadística llevó a cabo un censo nacional en 2005 según el cual la tasa de empleo de personas con discapacidad era considerablemente inferior a la de las personas sin discapacidad: un 14,6 por ciento (3.295) de las personas con discapacidad tenía empleo frente a un 48 por ciento (150.188) de la población sin discapacidad (European Foundation Centre, 2009).

En 1999, la Asamblea General de Naciones Unidas instó a los gobiernos a que cooperaran con la División de Estadísticas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de Naciones Unidas en la elaboración continua de indicadores y estadísticas globales sobre discapacidad (ONU, 1999). En el Seminario Internacional de las Naciones Unidas sobre Medición de la Discapacidad, en 2001, se convino en que era necesario un trabajo estadístico y metodológico a escala internacional para facilitar la comparación de los datos de los diferentes países en materia de discapacidad. Por consiguiente, la División de Estadística de las Naciones Unidas autorizó a que se constituyera el Grupo de Washington para tratar algunas de las cuestiones identificadas y establecer una serie de elementos de medición de la discapacidad apropiados para utilizarlos en censos, estudios nacionales basados en muestreos y otros formatos estadísticos que usen la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS (División de Estadística de las Naciones Unidas, 2013; OIT, 2004a).

Paralelamente a estas actividades, la OIT lanzó un proyecto de análisis de las estadísticas nacionales existentes sobre la situación del empleo de personas con discapacidad<sup>20</sup>. En el compendio resultante se describen las metodologías que se usaban en 95 países en 2002 (OIT, 2003). En aquel entonces, los países se basaban principalmente en los censos de población y en las encuestas a las familias para compilar estadísticas, lo que significa que la información en general se recopila cada 5 ó 10

---

<sup>20</sup> Este proyecto está vinculado al proyecto de la OIT 'El empleo de las personas con discapacidad: el impacto de la legislación» financiado por el Gobierno de Irlanda.

años, o sólo en un momento determinado. Según las respuestas de los países, estas fuentes proporcionan datos pormenorizados sobre la situación en cuanto al empleo y, en general, tienen en cuenta las normas internacionales pertinentes en relación con las estadísticas sobre empleo y desempleo. Se estima que dichos censos y encuestas a las familias suelen utilizar definiciones de discapacidad que proceden de la legislación nacional o que han elaborado las oficinas nacionales de estadística, los ministerios y/o las organizaciones no gubernamentales que se ocupan de la discapacidad; menos del 50 por ciento de los países utilizan las normas internacionales pertinentes sobre estadísticas relativas a la discapacidad (OIT, 2003, pág. 1). Para completar este compendio, la OIT preparó directrices sobre la manera de mejorar la información estadística sobre el empleo de las personas discapacitadas (OIT, 2007). Partiendo de los conocimientos en materia de estadísticas sobre trabajo y discapacidad, estas directrices pretenden servir de apoyo para establecer descripciones comparables internacionalmente acerca de la situación en el empleo de las personas con discapacidad en países de todo el mundo. El estudio de la OIT sobre metodologías nacionales fue repetido en 2014-2015 y la información estará disponible online.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad reconoce la importancia de esta información y de que ésta se gestione adecuadamente. El artículo 31 insta a los Estados Partes a que recopilen la información apropiada, incluidos datos estadísticos y de investigaciones, «que les permita formular e implantar políticas en cumplimiento de la Convención» y especifica que «en el proceso de recopilación y administración de esta información deberán respetarse las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad, y cumplir con normas internacionalmente aceptadas para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas» (Art. 31(1)).

La información recopilada ayudará a evaluar el cumplimiento por parte de los Estados Partes de sus obligaciones en virtud de la CDPD, así como identificar y eliminar las barreras a las que se enfrentan las personas con

discapacidad en el ejercicio de sus derechos. Los Estados Partes tienen la responsabilidad de difundir estas estadísticas y de asegurarse de que sean accesibles para las personas con discapacidad (Art.31(2) y (3)).

### **3.12 Supervisión**

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) constituye uno de los dos órganos de control encargados de la supervisión periódica del cumplimiento, por parte de los Estados Miembros, de sus obligaciones normativas<sup>21</sup>. Los miembros del CEACR, designados por el Consejo de Administración de la OIT para un mandato de tres años renovable, se nombran a título personal y se eligen entre personas imparciales, con competencia técnica e independencia y procedentes de cualquier país del mundo. La CEACR examina los informes periódicos de los Estados Miembros sobre las medidas adoptadas para dar efecto en la ley y en la práctica a las disposiciones de los Convenios que han ratificado.

Todos los instrumentos fundamentales sobre derechos humanos de Naciones Unidas prevén la creación de un órgano de supervisión de tratados para controlar el cumplimiento por parte de los Estados Partes de sus obligaciones en virtud de los tratados. El proceso tiene sus limitaciones: si bien los Estados están obligados a cumplir con los instrumentos que hayan ratificado, los órganos de supervisión tienen por mandato formular recomendaciones y pueden adoptar medidas de seguimiento para evaluar el cumplimiento, pero carecen de poder conminatorio formal (Stein y Lord, 2008). La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece unos mecanismos de aplicación y supervisión a nivel nacional e internacional (Arts. 34-39). A nivel internacional, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad está a cargo de la supervisión regular, según se indica en la Sección 1.35.3 supra. A nivel nacional, los Estados Partes habrán de designar uno o más organismos gubernamentales que se encarguen de las cuestiones relativas a la aplica-

---

<sup>21</sup> El otro órgano de control periódico es la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

ción de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y habrán de considerar detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación dentro del gobierno para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles. Además, los Estados Partes deben dotarse de un marco para promover, proteger y supervisar la aplicación. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben participar plenamente en el proceso de supervisión a través de uno o más mecanismos, cuyo papel es promover, proteger y supervisar la aplicación (Art. 33).

### ***3.12.1 Supervisión de la aplicación: ejemplos de países***

Los Estados Partes de la CDPD han adoptado una serie de enfoques distintos respecto a la supervisión de su aplicación, según ilustran los siguientes ejemplos extraídos de los informes remitidos al Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En **Austria**, el Comité de supervisión independiente para la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad (IMC, por sus siglas en inglés) fue establecido el 8 de agosto de 2008 en virtud del Artículo 13 de la Ley federal sobre discapacidad. El IMC está compuesto por representantes de organizaciones de personas con discapacidad, una organización no gubernamental de derechos humanos, una organización de cooperación para el desarrollo y una institución académica. EL IMC tramita quejas, tiene un derecho ilimitado de inspeccionar expedientes de todas las autoridades estatales y tiene la potestad de remitir informes sobre la aplicación por parte de Austria de la CDPD al Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (ACNUDH, sin fecha).

En **Dinamarca**, se ha designado al Instituto danés para los derechos humanos (DIHR, por sus siglas en inglés) para que ejerza como organismo independiente de supervisión para la aplicación de la CDPD en virtud de una decisión parlamentaria de diciembre de 2010. El DIHR cuenta con su propia financiación, establecida por la Ley de presupuestos danesa, y lleva a cabo actividades de sensibilización, proporciona asesoramiento y tramita quejas respecto a las violaciones de la CDPD. Excepcionalmente, se han designado dos organismos adicionales dentro

del marco de supervisión. El DIHR colabora con el Consejo danés de discapacidad y el Defensor del pueblo parlamentario danés para proteger los derechos de las personas con discapacidad y supervisar la aplicación de la CDPD. El Consejo danés de discapacidad está compuesto por 17 miembros de organizaciones de personas con discapacidad, el Instituto danés de investigación sobre construcciones, la Asociación danesa de la vivienda, la Confederación danesa de sindicatos, la Confederación de empleadores daneses, la Confederación de comercio e industria daneses, instituciones académicas y el Ministerio de Asuntos Sociales (ACNUDH, sin fecha).

En **Alemania**, se designó al Instituto alemán de derechos humanos en diciembre de 2008 como mecanismo independiente para supervisar la aplicación de la CDPD. El Instituto está compuesto por representantes de diferentes organizaciones de la sociedad civil, miembros de la comunidad académica y, sin derecho de voto, representantes de los ministerios. Financiado por el Ministerio Federal de Justicia, el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo Económicos, el Instituto examina las normas legales y administrativas y lleva a cabo actividades de sensibilización acerca de la CDPD, aunque no se ocupa de las violaciones de los derechos de las personas con discapacidad (ACNUDH, sin fecha).

En **Letonia**, se designó en 2010 al Defensor del Pueblo como mecanismo independiente para supervisar la aplicación. La Oficina del Defensor del Pueblo tramita quejas por discriminación de las personas con discapacidad y tiene la potestad de representar a los querellantes ante los tribunales administrativos. La Oficina también realiza actividades de sensibilización acerca de los derechos de las personas con discapacidad y puede remitir informes sobre ciertos asuntos al gobierno y el parlamento (ACNUDH, sin fecha).

En **México**, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y los 32 órganos públicos para la defensa y protección de los derechos humanos de los estados constituyen un marco destinado a promover, proteger y supervisar la aplicación de la CDPD (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad: México, informe 2013A).

En **Nueva Zelanda**, la Comisión de Derechos Humanos y la Oficina del Defensor del Pueblo son responsables de proporcionar una supervisión independiente de la aplicación en curso de la CDPD. El Gobierno también financia la Coalición de la Convención, un grupo de organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad, destinada a supervisar su aplicación (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad: Nueva Zelanda, informe 2013b).

En **Eslovenia**, la supervisión corre a cargo del Consejo para las personas con discapacidad, establecido por ley (Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Artículo 28) (ACNUDH, sin fecha).

En **España**, el mecanismo de control designado es el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la entidad que agrupa a las organizaciones de personas con discapacidad en España (ACNUDH, sin fecha).

En **Tailandia**, la Oficina nacional para la emancipación de las personas con discapacidad (NEP, por sus siglas en inglés), en tanto que organismo nacional encargado de la discapacidad, es responsable de promover y supervisar la aplicación de la CDPD junto con la Oficina de la Comisión nacional de derechos humanos, que ejerce como organismo independiente de supervisión.

En el **Reino Unido**, se han designado cuatro mecanismos independientes para promover, proteger y supervisar la aplicación de la CDPD: la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, la Comisión de Derechos Humanos de Escocia, la Comisión de Derechos Humanos de Irlanda del Norte, y la Comisión de Igualdad para Irlanda del Norte (ACNUDH, sin fecha).

En sus observaciones sobre los informes de los Estados Partes examinados hasta la fecha, que representan una pequeña minoría de todos los Estados que han ratificado la CDPD, el Comité mostró su preocupación por el hecho de que algunos países todavía no hubieran designado instituciones para supervisar el cumplimiento de la CDPD que obedezcan al requisito de establecer un órgano de vigilancia independiente de acuerdo

con los Principios de París relativos al estatuto de las instituciones nacionales para la promoción y la protección de los derechos humanos. Se han manifestado otros motivos de preocupación acerca de la falta de participación sistemática de personas con discapacidad y las organizaciones que las representan en el proceso de supervisión, en algunos casos, y sobre la necesidad de asignarle los recursos adecuados al organismo de supervisión designado, en otros. Se ha alentado a los Estados Partes a que aborden estas cuestiones.

### 3.13 Evaluación

La escasez de datos hace que sea poco menos que imposible la evaluación y supervisión eficaces de los programas (OCDE, 1986). Esto resulta particularmente importante cuando suscita preocupación el incremento de los costes de la seguridad social. Esta preocupación data de varias décadas. Por ejemplo, Thornton, en su informe de 1998 sobre estrategias de reinserción profesional y conservación en el empleo, declara, en relación con una lista de «asuntos emergentes» que:

Los principios de la solidaridad social se están deteriorando rápidamente en los Países Bajos, donde existe una voluntad política y pública cada vez menor para sufragar los elevados costes del sistema relacionado con la discapacidad ... Una respuesta a los costes crecientes de las prestaciones por discapacidad y enfermedad en los Países Bajos y en Suecia ha sido transferir la responsabilidad del Estado hacia las empresas ... tanto para el pago de prestaciones por enfermedad como para la intervención temprana para reducir el ausentismo por enfermedad (pág. 13).

En los Estados Unidos, la Oficina General de Contabilidad criticó el que apenas se evaluara, o no se evaluara en absoluto, la eficacia de gran número de programas relacionados con el empleo para personas con discapacidad (Thornton y Lunt, 1997, pág. 276). También se ha prestado especial atención en los Estados Unidos al papel de las prestaciones de la seguridad social a la hora de facilitar la reinserción laboral:

El seguro de discapacidad de la seguridad social y los programas de ingresos complementarios garantizados no deberían verse como fuentes de recursos permanentes y exclusivos para las personas con discapacidad. Deberían ser usados, siempre que sea posible, como un escalón en la mejora de la situación económica de una persona (Administración de la Seguridad Social, 1994 citado en Thornton y Lunt, 1997, pág 277).

El aumento de solicitudes que compiten entre sí por obtener fondos públicos hace aún más necesario contar con datos de evaluación válidos y fiables (OCDE, 2004, 2010). La competencia por los recursos existe, no solamente en el contexto general de las políticas económicas nacionales, sino también entre las propias políticas de discapacidad (por ejemplo, prevención frente a readaptación y frente a igualdad de oportunidades) y dentro del propio ámbito del empleo para personas con discapacidad. Por ejemplo, ¿deberían asignarse los recursos disponibles a la capacitación para todos aquellos que tienen una discapacidad, concentrar la formación en aquellos con más posibilidades de obtener trabajo, o dedicarse a aquellos que más lo necesitan? Las respuestas a este tipo de cuestiones requieren un análisis más exhaustivo.



# Notas

---

A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting below the 'Notas' header and ending above the page number.

## 4.1 Introducción

A pesar de la proliferación de leyes y de otros instrumentos internacionales, regionales y nacionales, las personas con discapacidad en todo el mundo siguen siendo víctimas de la discriminación y se les niegan sus derechos en el ámbito del empleo. Según las estadísticas disponibles, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es inferior, la tasa de desempleo es superior y la tasa de inactividad tiende a ser el doble o más que la de otros trabajadores. Ello constituye una gran pérdida, tanto para las propias personas y sus familias como para la sociedad en su conjunto, de entre un 3 y un 7 por ciento del Producto Interior Bruto, según las estimaciones (Buckup, 2009). Resulta especialmente importante que los Estados abandonen los mecanismos de empleo protegido que segregan a los trabajadores con discapacidad del resto de la fuerza de trabajo y se centren en promocionar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral abierto (ACNUDH, 2012).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha ayudado a replantearse las medidas fundamentales que deben figurar en el plan de acción para luchar contra la discriminación y promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Ha añadido un nuevo impulso a la labor de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad, en consonancia con el Convenio núm. 159 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. El examen de las políticas y medidas en vigor en los países de todo el mundo que figura en los capítulos 2 y 3 ha identificado los progresos realizados y, al mismo tiempo, ha puesto de manifiesto las deficiencias que deben abordarse si se ha de trasladar la visión de las normas internacionales a la práctica y si los demandantes de empleo y trabajadores con discapacidad han de ser habilitados para ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás. Los temas que se abordarán en el marco de un programa de acción, identificados aquí, se basan en los ejemplos de buenas prácticas y lecciones aprendidas y reflejan asimismo las preocupaciones manifestadas por el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad en sus observaciones sobre los informes de Estados Partes en la CDPD.

Se requiere un amplio abanico de medidas para hacer frente a los factores de «oferta» y «demanda», y éstas se deben establecer en el marco de una legislación y unas estrategias nacionales de discapacidad habilitantes, desarrolladas en consulta con los principales interesados, respaldadas por datos completos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad. En cuanto a la «oferta», los solicitantes de empleo con discapacidad y los trabajadores que adquieren una discapacidad durante su vida laboral necesitan tener acceso a la educación, la formación y las oportunidades de aprendizaje permanente, para dotarse de las competencias requeridas en el mercado laboral. Los solicitantes de empleo con discapacidad necesitan tener acceso a los apoyos necesarios para poder viajar hacia y desde el lugar de trabajo, y llevar a cabo su trabajo. En cuanto a la «demanda», las campañas para concienciar a los empleadores acerca de los beneficios empresariales que conlleva el emplear a personas con discapacidad, junto con los incentivos financieros y servicios de asesoramiento técnico constituyen algunas de las medidas que pueden hacer cambiar las cosas y abrir las puertas a las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo abierto. Deberían establecerse servicios de colocación para ayudar a los solicitantes de empleo con discapacidad a buscar puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, intereses y competencias, y para ayudar a los empleadores a encontrar los candidatos con discapacidad adecuados para sus vacantes. Además, teniendo en cuenta que, en muchos países en desarrollo, las oportunidades de empleo formal son limitadas y que predominan las oportunidades de empleo autónomo, es necesario adoptar medidas para promover la creación de empresas y el desarrollo empresarial para las personas con discapacidad.

Para elaborar el plan de acción resulta esencial consultar con las partes interesadas. Las organizaciones de personas con discapacidad deberían participar en todas las fases del proceso de elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de la legislación, las políticas y las estrategias nacionales en materia de discapacidad. En cuanto al trabajo y el empleo, es fundamental consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y fomentar la participación activa de las mismas.

## **4.2 Promoviendo la inclusión mediante leyes sobre igualdad y no discriminación**

Los Estados Partes de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad deben adoptar las medidas oportunas de carácter legislativo, administrativo y de otra índole para que se ejerzan los derechos reconocidos en la CDPD y para que se modifiquen o deroguen las medidas que constituyan una discriminación. Muchos países disponen ya de legislación antidiscriminatoria para proteger los derechos de las personas con discapacidad en relación con el empleo. A menudo se ha puesto en tela de juicio el cumplimiento de tal legislación y su eficacia para mejorar la situación en el empleo de algunas personas con discapacidad. Al hacer frente a sus responsabilidades en virtud de la CDPD, los Estados Partes quizás deban reexaminar y evaluar con espíritu crítico la legislación existente y enmendarla en consecuencia.

El Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha observado que algunos países todavía no cuentan con disposiciones legales en materia de discriminación basada en la discapacidad, incluso cuando la legislación vigente ya contempla la discriminación por otros motivos. Además, observa que muchos países no incorporan disposiciones específicas sobre los ajustes razonables y no definen la denegación de ajustes como una forma de discriminación tal y como lo exige la CDPD. En algunos países, el Comité ha instado a que se refuerce la legislación antidiscriminatoria para que incluya la discriminación múltiple o intersectorial por motivos de discapacidad combinada con otros motivos como el género, el origen étnico o indígena, recalcando, en particular, la necesidad de adoptar medidas para promover las oportunidades para las mujeres con discapacidad. El Comité ha concluido asimismo que las legislaciones de ciertos países hacen hincapié en un enfoque de bienestar social en cuestión de discapacidad y no en el modelo de derechos humanos de la discapacidad consagrado en la CDPD.

Por ello, es necesario tomar medidas para subsanar estas deficiencias. Cuando el país no disponga todavía de legislación que prohíba la discriminación por motivos de discapacidad en la formación y el empleo y en general, debería introducirla. La legislación debería estipular que se realicen

ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el lugar de trabajo y en la sociedad, y la denegación de dichos ajustes debería considerarse discriminatoria y, por ende, ilegal. Las definiciones de las personas con discapacidad en la legislación deberían basarse en el enfoque de derechos humanos de la discapacidad y no en un enfoque médico. La legislación debería abordar la discriminación por múltiples motivos, poniendo de manifiesto las desventajas adicionales a las que se enfrentan las personas con ciertos tipos de discapacidad, mujeres con discapacidad y las personas de grupos étnicos o indígenas. Deberían tomarse medidas para reforzar más eficazmente la legislación vigente.

### **4.2.1 Información sobre los ajustes razonables**

Los ajustes razonables son un concepto nuevo en la legislación de numerosos países, desconocido para muchos y malinterpretado con frecuencia. Los gobiernos deben difundir información sobre este concepto y sus implicaciones para los proveedores de formación y los empleadores del sector público y privado, de modo que se beneficien los trabajadores y solicitantes de empleo con discapacidad.

### **4.2.2 Medidas de acción positiva**

La legislación debería estipular medidas de acción positiva para apoyar a las personas con discapacidad especialmente desaventajadas. Las mujeres con discapacidad, las personas con ciertos tipos de discapacidad (en particular, discapacidad intelectual y discapacidad psicosocial), personas discapacitadas de minorías étnicas y pueblos indígenas son las que requieren un apoyo especial para poder disfrutar de su derecho al trabajo y al empleo.

## **4.3 Desarrollo de estrategias nacionales en materia de discapacidad**

Si las medidas contenidas en los actuales tratados internacionales se aplicaran adecuadamente, se conseguiría plena participación e igualdad. Sin excepciones, todos los países aún requieren iniciativas políticas y programáticas relevantes para dar efecto a estas medidas.

Muchos países han adoptado estrategias y planes de acción nacionales en materia de discapacidad para dar efecto a las legislaciones y políticas sobre las personas con discapacidad y a los compromisos internacionales dimanantes de la ratificación de normas internacionales, la más reciente, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (véase Flynn, 2011). Estas estrategias deberían desarrollarse en cada país para determinar las acciones que se requieren para promover la plena inclusión. En cuanto al empleo y los medios de subsistencia, las estrategias deberían tener por objeto la promoción del derecho al trabajo de hombres y mujeres con discapacidad en el mercado laboral abierto, a través de medidas para alentar a los empleadores públicos y privados a que contraten, medidas de apoyo a los individuos con discapacidad y otras medidas de acción positiva; mediante campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores y al público en general; y creando una mayor diversidad en los programas de educación, formación y empleo por cuenta propia que se ofrecen. También deberían establecerse estrategias para promover la accesibilidad de los lugares de trabajo y de las instituciones de formación y garantizar que se realizan ajustes razonables.

Las estrategias nacionales en materia de discapacidad deberían tener en cuenta la situación de las personas con discapacidad que padecen discriminación por múltiples motivos, incluidas las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad de origen indígena o étnico, así como los obstáculos adicionales con los que se topan las personas con ciertos tipos de discapacidad, en especial, aquellas que tienen una discapacidad intelectual y psicosocial. En muchos países, el primer paso será el de llevar a cabo un estudio de la situación de cada uno de estos grupos desaventajados y de los obstáculos a los que se enfrentan, especialmente a la hora de encontrar empleo. Dicho estudio servirá de base para desarrollar las intervenciones pertinentes. Una vez recabada y analizada la información de manera pormenorizada, se pueden elaborar medidas de acción positiva que permitan llegar de manera efectiva a dichos grupos de personas con discapacidad. Según se menciona a continuación, en la actualidad ya se dispone de información sobre la situación de las mujeres con discapacidad, que puede ser útil para realizar este tipo de estudios a nivel nacional.

#### **4.3.1 Mujeres y niñas con discapacidad**

La CDPD exige que los Estados Partes reconozcan que las mujeres y las niñas con discapacidad sufren una discriminación múltiple y que adopten medidas para garantizar el ejercicio pleno e igualitario de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Art. 6). Como se observó anteriormente, la falta de información actualizada sobre su situación en muchos países y sobre cómo se atienden sus necesidades en las medidas de política contribuye a que pasen desapercibidas en los programas políticos a nivel nacional e internacional.

A nivel nacional, los datos disponibles, aunque escasos, presentan un panorama sombrío. Las mujeres con discapacidad tienen menos posibilidades de que se les recomiende una formación profesional, les cuesta más acceder a los programas de readaptación, es menos probable que consigan igualdad en la formación y, si logran una readaptación satisfactoria, es más probable que acaben trabajando a tiempo parcial o, lo que es peor, sin trabajo. Entre la opinión pública y los asesores en materia de readaptación sigue persistiendo la idea de que las mujeres con discapacidad son pasivas y dependientes y que no pueden o no quieren dedicarse a una actividad que permita acceder al empleo. Los estudios realizados han revelado que, incluso en los países desarrollados, en los principales programas elaborados para asistir a las personas con discapacidad, tales como los de ingresos complementarios, seguro por discapacidad, indemnización de trabajadores y readaptación profesional, las mujeres resultan desfavorecidas por su relación con el mercado laboral. No sólo las mujeres reciben menos prestaciones que los hombres, sino que su cuantía también es inferior. Y, lo que es más, a pesar de que estén más necesitadas, las mujeres con discapacidad reciben menos de los programas públicos de ayuda económica (Mudrick, 1988).

Es necesario actuar con objeto de colmar las lagunas de información y elaborar las medidas de política necesarias para garantizar que las mujeres y las niñas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos.

#### **4.4 Datos sobre el empleo de personas con discapacidad**

En la actualidad, la mayoría de los países no dispone de una visión de conjunto fiable y actualizada sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y, cuando se dispone de datos, éstos provienen con frecuencia de estudios específicos sobre personas con discapacidad y no de encuestas regulares de población activa y de los hogares. Es ésta una cuestión clave que conviene abordar, ya que es preciso disponer de datos fiables pormenorizados para desarrollar políticas y aplicarlas a través de programas y servicios, ya estén éstos destinados específicamente a personas con discapacidad o a abordar las necesidades de dichas personas dentro de las medidas introducidas para la población en su conjunto.

La CDPD reconoce la importancia de recabar información pertinente, con datos estadísticos y analíticos, que permita a los Estados Partes formular y aplicar políticas a fin de dar efecto a sus disposiciones (Art. 31), y exige a los Estados Partes que recopilen la información oportuna. Los estudios sobre la fuerza de trabajo y otros estudios llevados a cabo con regularidad entre la población de cualquier país deberían incluir cuestiones específicas sobre las personas con discapacidad, inspirándose en las cuestiones internacionalmente reconocidas del Grupo de Washington (véase Sección 3.11.2). En sus observaciones sobre los informes de los Estados Partes presentados hasta la fecha, el Comité de los derechos de las personas con discapacidad ha solicitado que, al recabar datos sobre el empleo, se incluyan indicadores sobre el tipo de discapacidad y el tipo de trabajo, de manera que se puedan realizar esfuerzos bien planificados y definidos con objeto de mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad. Además, los datos deberían desglosarse por ejemplo, por sexo, origen indígena o étnico, de modo que se proporcione una base sólida para el desarrollo de políticas. Asimismo, deberían apoyarse y reforzarse las labores realizadas actualmente por la OIT y por otros organismos para mejorar las metodologías y la calidad de la información pertinente.

## **4.5 Apoyos para los solicitantes de empleo y trabajadores con discapacidad**

### **4.5.1 Fomentando la empleabilidad**

El objetivo principal de ofrecer formación técnica y profesional a las personas con discapacidad es incrementar su empleabilidad con miras a conseguir un empleo decente. En la actualidad, las personas que han nacido con discapacidad o que la han adquirido a una edad temprana puede que tomen caminos diferentes a los de sus coetáneos sin discapacidad en la educación y la formación, y que asistan a escuelas y centros de formación separados, cuyos programas tal vez no sean reconocidos o certificados a nivel nacional. Las competencias que adquieren tal vez no se ajusten a las necesidades del mercado de trabajo y la falta de calificaciones educativas y profesionales comparables, o simplemente la falta de calificaciones, hace que se encuentren en una situación de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Puede que muchos no hayan recibido educación ni formación alguna.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad exige que los Estados garanticen que las personas con discapacidad reciban el apoyo que precisan dentro del sistema de educación general para facilitar su educación efectiva, y que se proporcionen ajustes razonables para atender a las necesidades individuales. Del mismo modo, debería garantizarse el acceso a los programas generales de formación profesional, educación de adultos y aprendizaje permanente. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos, de 2004, (núm. 195) ofrece orientación sobre la elaboración de políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades respecto al acceso a la educación, la formación y el aprendizaje de por vida, así como a los servicios de orientación profesional y de colocación, también para personas con discapacidad. La Recomendación reconoce además la contribución de los interlocutores sociales -en particular, de los empleadores- y de los grupos comunitarios.

El derecho de las personas con discapacidad de acceder al sistema de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en igualdad de condiciones con los demás debería plasmarse en la legislación nacional y

el disfrute de dicho derecho debería promocionarse en las políticas de EFTP y en la estrategia nacional en materia de discapacidad. Asimismo, es preciso tener en cuenta y atender las implicaciones que ello pueda tener en la capacitación de instructores, los programas de formación, los equipos y el material, la accesibilidad de los edificios, la información y el transporte y asignarles los recursos adecuados.

#### **4.5.2 *Subsidios y asistencia personal***

La personas con discapacidad quizás incurran en gastos adicionales de la vida cotidiana cuando trabajan y esto puede influir en su decisión de buscar trabajo o conservar el empleo. Los gastos de la vida cotidiana pueden aumentar si es necesario adquirir aparatos o dispositivos, ropa, calzado y servicios de asistencia personal. Por ejemplo, las personas en silla de ruedas tal vez necesiten comprar una silla de ruedas más ligera y más costosa que las que se pueden conseguir a través de los servicios públicos, para tener mayor movilidad en sus desplazamientos hacia su lugar de trabajo o en el interior del mismo. Puede que las personas con movilidad reducida tengan que usar un taxi en lugar del transporte público, más barato, pero con frecuencia inaccesible. Además, las personas con deficiencia visual quizás necesiten un asistente personal que les acompañe desde y hasta su lugar de trabajo. En los países que cuentan con sistemas de prestaciones por discapacidad, los costes de la vida cotidiana más elevados también incluyen un «coste de oportunidad» en cuanto a las prestaciones por discapacidad, prestaciones sanitarias y prestaciones en especie que deja de percibir la persona con discapacidad que acepta un empleo. En dichos países, las personas con discapacidad habrán de percibir un salario mínimo superior al de las personas sin discapacidad para que les resulte económicamente viable aceptar un empleo, y habrán de recibir un subsidio para cubrir los costes adicionales relacionados con el transporte desde y hacia el lugar de trabajo y con el desempeño del puesto de trabajo. Podría introducirse un subsidio por coste de la discapacidad para compensar los costes de oportunidad directos e indirectos. En algunos países ya se han establecido unos mecanismos que permiten que las personas con discapacidad empleen a asistentes personales.

#### **4.5.3 *Facilitando apoyo para encontrar empleo: el papel de los servicios de empleo***

Identificar y facilitar información sobre las vacantes, evaluar las aptitudes e intereses del solicitante de empleo, proporcionar orientación profesional y encaminar al solicitante hacia la formación continuada, si procede, y adecuar las personas a los empleos disponibles son tareas importantes que, en ciertas ocasiones, corren a cargo de los servicios de empleo públicos o privados y, en otras, de organizaciones no gubernamentales. Los solicitantes de empleo con discapacidad se benefician de este tipo de servicios de empleo que les permite buscar oportunidades en el mercado de empleo de manera independiente o con distintos niveles de apoyo.

La estrategia nacional en materia de discapacidad, la política sobre los servicios de empleo y otras políticas pertinentes deberían tener en cuenta el papel fundamental desempeñado por este tipo de servicios para respaldar la contratación de personas con discapacidad, así como la necesidad de reforzar la capacidad de tales servicios y de proporcionar los recursos adecuados para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse de manera eficaz. Si todavía no se cuenta con este tipo de servicios, es necesario tomar una decisión respecto a si el solicitante de empleo con discapacidad ha de ser atendido por los servicios generales de empleo o por servicios que se centran específicamente en solicitantes de empleo especialmente desaventajados en el mercado de trabajo, incluidas las personas con discapacidad, y si los servicios diseñados especialmente para las personas con discapacidad van a ser subvencionados. En algunos países se combinan los distintos enfoques. Lo ideal sería que se les brindara toda una serie de opciones a los solicitantes de empleo, desde el enfoque del autoservicio ‘todo en uno’ adoptado en ciertos países, hasta un enfoque de servicio directo proporcionado junto a este enfoque de autoservicio o en lugar del mismo, como sucede en otros países (Murray y Heron, 2003).

#### **4.6 *Alentando a los empleadores a contratar y retener a personas con discapacidad***

##### **4.6.1 *Aumentar la concienciación de los empleadores***

Los supuestos erróneos sobre la capacidad de las personas con discapacidad de participar en la fuerza de trabajo y otros prejuicios y

estereotipos similares exacerban las dificultades a las que se enfrentan los hombres y mujeres con discapacidad cuando buscan empleos decentes y productivos. Estos supuestos, prejuicios y estereotipos están muy extendidos, a pesar de que los trabajadores con discapacidad han demostrado que son capaces de trabajar eficazmente y de desempeñarse bien en el empleo, y muchos empleadores buscan de manera activa a trabajadores con discapacidad para contratarlos, ya que reconocen lo que éstos aportan.

Los Estados que han ratificado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se han de comprometer a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para sensibilizar a la sociedad (Art. 8). Es importante fomentar la toma de conciencia respecto a los beneficios empresariales que conlleva emplear a personas con discapacidad no sólo en cuanto a la productividad, los bajos índices de rotación de personal y el buen espíritu de equipo. Éstos pueden alentar a más empleadores a contratar a solicitantes de empleo con discapacidad, retener a los que hayan adquirido una discapacidad y brindar otras oportunidades como la experiencia laboral, puestos de aprendizaje y posibilidades de formación en el empleo. Se puede crear un valor añadido si se alienta a participar a las organizaciones de empleadores en las campañas de sensibilización y promoción.

#### **4.6.2 Apoyo proporcionado por los servicios de empleo**

Los servicios de colocación, que complementan el servicio facilitado a los solicitantes de empleo con discapacidad, desempeñan también un papel importante a la hora de apoyar a los empleadores, proporcionar información y asesoramiento técnico, equiparar las personas que buscan empleo con los puestos vacantes, informar sobre los ajustes razonables y otros requisitos legales, así como sobre incentivos financieros y otros mecanismos de apoyo. Esta faceta de apoyo debe ser reforzada y adecuadamente financiada a través de políticas y estrategias.

#### **4.6.3 Incentivos financieros y subvenciones**

Muchos países proporcionan incentivos financieros a los empleadores en forma de subvención, subsidio de empleo o incentivo fiscal para

cubrir los gastos adicionales que conlleva emplear a un trabajador con discapacidad, incluidos los gastos derivados de la realización de ajustes razonables.

#### **4.7 Promoviendo la iniciativa y el desarrollo empresarial**

Teniendo en cuenta que, en los países en desarrollo, una gran parte de los nuevos empleos se encuentra en el autoempleo debería dársele la prioridad en estos países a los mecanismos de promoción del empleo por cuenta propia, la creación de empresas y el desarrollo empresarial «disponibles» para personas con discapacidad. Las estrategias nacionales en materia de discapacidad deberían incluir medidas para reforzar el acceso de potenciales emprendedores con discapacidad a dichos mecanismos, a los servicios de desarrollo empresarial de dichos países y a los servicios financieros, tales como los programas de microfinanciación, los programas de crédito y el sector bancario en general.

#### **4.8 Fomentando los mercados de trabajo incluyentes a través de la cooperación internacional al desarrollo**

Se calcula que el 80 por ciento de las personas con discapacidad en el mundo vive en países en desarrollo. La mayoría no tiene acceso o tiene un acceso limitado a los servicios que necesita. En el contexto actual de incertidumbre económica y política, la protección de los miembros más marginalizados de la sociedad cobra una mayor relevancia. La responsabilidad de contrarrestar o aliviar las consecuencias del mercado y de otras fuerzas recae particularmente en los gobiernos. Es necesario un esfuerzo mancomunado para incrementar la variedad o el nivel de ayudas y asistencia internacional para permitir que los países en desarrollo mejoren las oportunidades de readaptación profesional, de trabajo y de empleo que se ofrecen a las mujeres y los hombres con discapacidad. Los programas de cooperación bilateral y multilateral para el desarrollo deberían integrar medidas que tengan en cuenta la dimensión de la discapacidad en su estrategia global.

Se requieren esfuerzos internacionales en materia de desarrollo, además de iniciativas nacionales, para emancipar a las personas que están al margen del mercado laboral y de la sociedad, con objeto de reducir su inseguridad económica, mejorar sus niveles de vida y, por ende, los de sus familias y comunidades. Esto puede lograrse abordando las barreras físicas, sociales, económicas y culturales que impiden que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo digno y contribuyan al desarrollo de sus economías y sociedades. Éstas incluyen la falta de acceso a la educación, la falta de competencias requeridas en el mercado laboral, la falta de acceso al empleo y la falta de protección social, así como las dificultades de acceso a los entornos construidos, a la información y al transporte público y la falta de disposiciones sobre las medidas de acción positiva y los ajustes razonables en la legislación y las políticas.

Muchos proyectos de desarrollo prevén la construcción de escuelas y de centros de formación profesional, la creación de sistemas de transporte público o la apertura de nuevas fábricas, talleres y oficinas. Si en la planificación de esos proyectos no se integran las necesidades particulares de las personas con discapacidad, se acabará acrecentando su segregación y exclusión y se les negarán las oportunidades a las que tienen derecho. La experiencia en otros ámbitos demuestra claramente que el intentar que los edificios ya construidos sean accesibles para las personas con diferentes discapacidades es a la vez difícil y costoso. Por lo tanto, debería prestarse atención a los requisitos de accesibilidad desde las fases iniciales de la construcción.

Mientras que la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio no mencionaron explícitamente a las personas con discapacidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada unánimemente por la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015, sí lo hace. Las personas con discapacidad estuvieron entre los que fueron consultados en el proceso de elaboración de la Agenda y sus necesidades están reflejadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con particular énfasis en aquellos relacionados con la educación de calidad inclusiva y equitativa y oportunidades de aprendizaje durante toda la vida (Objetivo 4); crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8); reducción

de la desigualdad dentro y entre países (Objetivo 10) ); y lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles (Objetivo 11) (UNGA A/RES/70/1, 2015).

#### **4.9 Empleando de manera más efectiva los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas**

El informe del Estudio sobre Derechos Humanos y Discapacidad encargado por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (Quinn y Degener, 2002) contiene una amplia gama de comentarios y recomendaciones, cuyo objetivo es mejorar la eficacia del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad, y que siguen siendo pertinentes. Estos comentarios y recomendaciones van dirigidos a los gobiernos, a los órganos de supervisión de tratados, a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a las instituciones nacionales de derechos humanos y a las organizaciones no gubernamentales. Sin duda, éstos tienen repercusiones para los organismos internacionales de derechos humanos y, lo que no es menos importante, para la colaboración multisectorial. Las ricas conclusiones del Estudio sobre Derechos Humanos y Discapacidad deberían servir como base para un inestimable plan de trabajo futuro, destinado a garantizar que la visión de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad también se promueve a través de otras Convenciones de las Naciones Unidas, incluida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y a través de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## **Evolución histórica de las oportunidades de trabajo y empleo para las personas con discapacidad (1900 – 1930)**

### **A1.1 Resumen**

«Siempre han existido diferencias en el funcionamiento físico, mental y sensorial de los seres humanos. Sin embargo, las personas con limitaciones funcionales, es decir, discapacidad, corren permanentemente el riesgo de quedar excluidas o marginadas. A lo largo de los siglos hemos concebido y construido nuestras sociedades como si las personas con discapacidad no existieran, como si todos los seres humanos pudieran ver, oír, andar, comprender y reaccionar rápida y adecuadamente a las señales procedentes del mundo que los rodea. Esa ilusión, esa concepción errónea de la naturaleza humana, esa incapacidad para tener en cuenta las necesidades de todos los ciudadanos en la configuración de la sociedad, es el motivo principal del aislamiento y la exclusión de las personas con discapacidad que se observa en formas diversas y en grados variables en todo el mundo. Hará falta mucho tiempo para modificar este comportamiento, profundamente arraigado en los prejuicios, el miedo, la vergüenza y la incompreensión de lo que significa realmente vivir con una discapacidad. Sin embargo, se han puesto en marcha iniciativas internacionales para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y se está avanzando en ese sentido. «En las naciones industrializadas hace mucho tiempo que se empezó a hacer un esfuerzo sistemático para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidades. En los últimos 50 años, los llamados Estados del bienestar avanzados han creado programas y servicios diversos con miras a atender las necesidades de esas personas» (ONU, 2000).

En el contexto de las oportunidades de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, el punto de partida fue probablemente 35 años antes de esa fecha, aunque el ritmo de cambios se ha acelerado considerablemente en los últimos dos decenios. Conceptos tales como igualdad de oportunidades, justicia, derechos, capacidad de elección, reconocimiento y aceptación de la diversidad, así como «ajuste razonable» (aunque sea con otra denominación) no son exclusivos del movimiento de «vida independiente» o la transición a los llamados modelos sociales y de derechos. Pueden encontrarse ya en las descripciones de la elaboración de programas de readaptación profesional, que habilitasen para trabajar en algunos países en la época de la Primera Guerra Mundial, 1914-1918. Los siguientes párrafos se basan en gran medida en Harris (1919).

### **A1.2 Desde el comienzo**

La visión generalizada de las personas con discapacidad como casos de los que debían ocuparse los programas de salud, de bienestar y de beneficencia, frecuentemente llevaban a su segregación y exclusión de las actividades de la población en general, incluido el empleo; esta imagen empezó a cuestionarse seriamente en los primeros años del siglo XX. Se fue tomando conciencia cada vez más de que las personas con discapacidad no sólo tenían la motivación de trabajar sino también la capacidad de hacerlo, lo que llevó a elaborar las primeras políticas y programas para posibilitar que las personas discapacitadas obtuvieran y conservaran empleos adecuados y que progresaran en ellos, así como que se reincorporaran al trabajo tras una ausencia debida a una enfermedad o un accidente. Debe decirse que lo que incitó a que se lanzaran esas iniciativas fue la necesidad de trabajadores cualificados para sustituir a aquellos llamados a filas en la Primera Guerra Mundial.

### **A1.3 Bélgica**

En los primeros días de la Primera Guerra Mundial, se instaló cerca del Havre, Francia, un lugar de refugio donde se facilitaba atención médica y quirúrgica a los soldados belgas que se habían quedado discapacitados luchando en su país. Pronto se le conoció como el *Depôt des Invalides* y se convirtió en un centro de cuidado médico y formación profesional. El plan de capacitación incluía carpintería, fabricación de cepillos y juguetes, fontanería, fabricación y reparación de barriles, mecánica, trabajo en madera y metal, trabajo de electricista, tapicería, fabricación de calzado, sastrería, impresión, fabricación de sobres o fabricación de extremidades artificiales. Se pagaban salarios, algunos de los cuales se ingresaban en cuentas de ahorro para entregarlo al individuo cuando se marchara. La ventaja de la readaptación profesional de los soldados discapacitados, al permitirles prestar su contribución en la guerra realizando actividades de apoyo, llevó a la creación en 1916 de la *Ecole National Belge des mutilés de la guerre* en Port Villez (Francia). Los cursos de formación incluían la avicultura, horticultura, trabajo administrativo y de oficina, formación de maestros y más de cuarenta oficios técnicos. La escuela la mantenía el gobierno belga y los que asistían recibían una remuneración periódica del ejército más una parte de lo obtenido con la venta de los artículos producidos. Para aquellos con la capacidad y el interés de cursar estudios como los de derecho, medicina o ciencias naturales, entre otras, se les daba la oportunidad de hacerlo en París.

### **A1.4 Francia**

Los programas de readaptación profesional y reinserción profesional en Francia siguieron una evolución similar a los de los soldados discapacitados de Bélgica. El municipio de Lyon abrió su primera escuela con este propósito en diciembre de 1914, seguida de una segunda seis meses después. Le siguieron otras auto-

ridades municipales, gobiernos departamentales, sindicatos y organizaciones de beneficencia privadas. El Ministro de Comercio adaptó las escuelas profesionales de su jurisdicción con el fin de que pudieran asistir los soldados con discapacidad. A finales de 1916, existían más de 100 escuelas de readaptación profesional. Ese mismo año se abrió una Oficina Nacional que se encargaba de la coordinación.

Según Harris, en las escuelas más grandes, la formación ofrecida se dividía en la enseñanza de oficios manuales, trabajo de oficina y educación general. Las cifras mostraban que los oficios manuales más solicitados eran la fabricación de calzado, sastrería, cestería, fabricación de arcos y de sillas de montar, trabajo con hojalata y carpintería. El motivo por el que se hicieron populares estos oficios era porque permitían ganarse la vida casi en cualquier lugar, en la ciudad o en un pueblo pequeño. No requerían equipos excesivamente caros, y eran los oficios que elegían los propios soldados. La mayoría de ellos eran de pueblos y ciudades pequeños, y querían aprender un oficio que, una vez acabada la pensión, les permitiera tener un buen nivel de vida y no fuera demasiado duro. Estos hombres abrirían tiendas en sus casas, y tendrán tiempo de trabajar en el jardín, cultivar sus tierras y atender sus viñedos (pág. 88). Otros oficios que se enseñaban eran mecánica, tipografía, litografía, encuadernación, cerrajería, fabricación de cepillos, juguetes y cajas, soldadura, fabricación de molduras y estucado, pintado de vehículos, fotografía, talla de diamantes, fabricación de chanclas y zuecos. talla de piedra, peluquería, mecánica dental y telegrafía sin hilos.

### **A1.5 Reino Unido**

El cuidado de los soldados y marinos discapacitados en el Reino Unido antes de la Primera Guerra Mundial se había atendido principalmente a través de iniciativas privadas y apoyos económicos (Harris, pág. 93). El Estado ofrecía una pequeña pensión y, cuando era necesario, extremidades artificiales. Este enfoque cambió radicalmente cuando, en febrero de 1915, un informe oficial estableció que la principal responsabilidad en la materia incumbía al gobierno. El informe recomendaba (citado *ibíd.* pág. 95):

- 1) El cuidado de los soldados y marinos debería asumirlo el Estado.
- 2) Tal obligación debería incluir:
  - a) la mejora del estado de salud del hombre, en la medida de lo posible;
  - b) la oferta de formación si desea aprender un nuevo oficio;
  - c) la búsqueda de un empleo para él cuando necesite esa asistencia.

El principal organismo encargado de la asistencia postinstitucional en el ámbito laboral antes de la guerra era la *Royal Patriotic Corporation*, que administraba el *Royal Patriotic Fund*, una amalgama de fundaciones privadas de beneficencia

cuyos orígenes se remontaban a la guerra de Crimea. La Ley de pensiones de guerra a militares y marinos, de 1915, creó el Comité estatutario para la administración del fondo; El Comité y su sistema de comités locales pasaron a depender del control del Ministerio de Pensiones, cuando se estableció en 1916. El Comité estatutario fue a su vez disuelto por una ley del año siguiente y se encomendó al Ministerio de Pensiones y a los comités locales de pensiones de guerra que se encargaran de «la atención médica o la formación que pueda necesitar para la vida laboral un soldado licenciado».

La formación se ofrecía, según correspondiera, en escuelas técnicas, escuelas agrarias o talleres, aunque en el caso de estos últimos se esperaba que el individuo acabara como empleado permanente en el taller. Para los demás, la institución de formación o las bolsas locales de trabajo se encargaban de organizar la colocación. Los Ministerios de Pensiones y de Trabajo establecieron comités consultivos para los principales oficios con el fin de que asesoraran sobre las mejores condiciones para la formación en ese oficio de los hombres con discapacidad, los mejores métodos de formación, los centros más adecuados para ello y, en general, la manera de garantizar la uniformidad en la formación. Se crearon otros «comités consultivos locales» para asesorar acerca de los programas locales apropiados para la formación y las perspectivas de empleo tras ésta. Ambos tipos de comités estaban compuestos por igual número de representantes de empleadores y sindicalistas. Una característica clave del sistema británico parecía su capacidad de responder a las necesidades individuales y las condiciones locales.

### **A1.6 Alemania**

En muchos sentidos, a principios de la guerra Alemania estaba en mejor situación que muchos otros países en lo referente al tema de la readaptación profesional. Era un país líder en cirugía y readaptación ortopédica y también había establecido una red de centros de atención a los discapacitados, muchos de los cuales tenían talleres donde se enseñaban varios oficios. Las asociaciones de seguros de los empleadores también contaban con un conjunto de hospitales en los que se prestaban servicios.

Al parecer, el Gobierno había asumido la responsabilidad de la readaptación médica de los soldados discapacitados, mientras que las organizaciones de beneficencia privadas o los Estados individuales se encargaban de la readaptación y reinserción profesional. Por ejemplo, las autoridades de la ciudad de Nuremberg proporcionaron un hospital de 900 camas completamente dotado de equipamiento ortopédico puntero. La formación general y teórica la impartían las escuelas municipales y las actividades prácticas en los talleres del hospital.

Las aptitudes que se enseñaban incluían escritura con la mano izquierda, mecanografía, taquigrafía, cursos comerciales, contabilidad para la agricultura, decoración y diseño, administración de oficinas, sastrería, pintura, encuadernación, impresión, cerrajería, fabricación de calzado, fabricación de sillas de montar, tejido, mecánica ortopédica, carpintería, agricultura, herrería y fabricación de cepillos. En Dusseldorf se ofrecían cursos adicionales como telegrafía, trabajo eléctrico y del metal, trabajo del cuero y cartón, yesería, tapicería y mecánica dental.

También había escuelas agrarias para militares discapacitados; algunos de ellos se encargaban de la formación en calidad de maestros de agricultura. Se pensó que lo más necesario era equipar al pequeño agricultor para que pudiera volver a su propia explotación donde, con el apoyo de sus familiares, podría realizar labores de horticultura, avicultura, entre otras.

Varios grandes empleadores mantuvieron sus propios hospitales para rehabilitar a sus anteriores empleados que habían quedado discapacitados en la guerra y ofrecerles oportunidades adecuadas de trabajo después.

### **A1.7 Canadá**

Cuando en 1915, empezó a hablarse del tema de la readaptación y reinserción profesionales de los militares discapacitados, era algo nuevo para Canadá. Tras aprender lo que pudieron de las experiencias anteriores de algunos países europeos, Canadá se lanzó a desarrollar su propio sistema para satisfacer sus propias necesidades. Las autoridades, en una primera etapa, concluyeron que:

- a) cada caso sería un caso específico y se trataría como tal;
- b) como cuestión de política fundamental, la readaptación profesional, que veían como una ayuda para que el individuo haga la transición al empleo civil, debería ser un asunto estrictamente civil y no militar;
- c) para fomentar la motivación, debería aclararse que independientemente de la cantidad que un individuo consiguiera ganar gracias a la readaptación, su condición de pensionista del gobierno no se vería afectada.

Tan pronto como fuera posible, cuando un individuo discapacitado llegaba al hospital le visitaba un consejero de orientación profesional. Si al finalizar el tratamiento en el hospital el individuo era apto para retornar a su ocupación civil anterior, el trabajo del consejero se daba por concluido. De lo contrario, este funcionario trabajaría con él para determinar sus capacidades, experiencia y preferencias y elegir conjuntamente una ocupación adecuada en la que hubiera

buenas perspectivas de empleo para el futuro. También se ofrecía asistencia en la colocación.

Los agricultores recibían incentivos especiales, incluso granjas y préstamos financieros en algunos casos, para que pudieran volver al trabajo de la tierra. Se les impartía formación en mecánica de tractores y demás maquinaria de granja, avicultura y horticultura.

En 1918, el Gobierno de Canadá ofrecía formación en cerca de doscientas ocupaciones.

### **A1.8 Estados Unidos**

Unos años antes de la guerra, ya había empezado a crecer en los Estados Unidos, el interés por la formación profesional. La Ley federal sobre educación profesional, aprobada el 23 de febrero de 1917, preveía la creación de un fondo para la formación profesional que se distribuyera entre los Estados que aceptaran las condiciones de la dicha ley y que tendrían que aportar un dólar por cada dólar que recibieran del fondo. La Ley preveía la formación de una junta federal sobre educación profesional que administrara los fondos y supervisara la aplicación de la legislación. Cuando los Estados Unidos entraron en guerra el 6 de abril de 1917, una de las primeras tareas fue asistir ofreciendo personal cualificado para las ocupaciones técnicas de la guerra.

Cuando surgió la necesidad de la readaptación profesional de los militares discapacitados, se estudiaron las experiencias de Canadá y los países europeos. Reinaba el consenso en torno a la idea de que trabajar en favor de la formación y la reinserción a la vida civil era un asunto civil y no militar. El proyecto de ley Smith-Sears sobre la readaptación profesional acabó promulgándose el 27 de junio de 1918. Es interesante señalar que la medida original incluía disposiciones sobre la readaptación profesional de los que habían quedado discapacitados tanto en el trabajo como en la guerra. Sin embargo, se acabó suprimiendo a los primeros ya que el Presidente y el Consejo de Ministros se comprometieron a no presentar en ese momento legislación ante el Congreso que no estuviera vinculada a las medidas de guerra.

Harris (págs. 173-4) sostiene que el motivo que había detrás del establecimiento de la readaptación profesional era considerablemente diferente en Estados Unidos y Europa:

El trabajo de rehabilitación profesional de los discapacitados en Europa se basaba en la compasión y la caridad. Su rápido desarrollo se debió a la necesidad de usar toda la mano de obra disponible y a que se reconoció la posibilidad de reemplazar con hombres

cualificados pero físicamente discapacitados a aquellos físicamente aptos pero ocupados como trabajadores en servicios esenciales de la industria bélica. Su situación en este momento se debe, principalmente a la apremiante demanda de mano de obra para la guerra, pero también, en parte, a que los gobiernos europeos se han dado cuenta de que faltarían hombres formados en todos los sectores industriales después de la guerra. El país que tuviera la mayor reserva de hombres cualificados, aunque en algunos aspectos fueran discapacitados físicamente, tendría una clara ventaja para recuperarse frente a aquellos peor situados. En Estados Unidos ninguna de las consideraciones anteriores fue la causa que llevó a presentar la resolución de reeducar para la vida civil a sus hombres discapacitados que, por sus lesiones, no podían volver a los medios con que se ganaban la vida anteriormente. Efectivamente, esas valoraciones desempeñaron un pequeño papel en la decisión, pero sólo fue una ventaja y causa accesorias de un proceso que ya había empezado a forjarse y se basaba en factores más amplios. El hecho de que el programa tuviera facetas que podrían suponer ventajas a escala nacional era algo bienvenido pero el obtener beneficios nacionales directos, presentes o después de la guerra, ya sea como excusa o como motivo, nunca se consideró el factor principal que movía estos programas.

En síntesis, la posición de Estados Unidos, como pone de manifiesto la legislación sobre readaptación profesional para soldados o marinos discapacitados, es que la nación no les debe ni caridad ni limosna; que su sacrificio y su servicio merecen algo más que una propina; que la nación está de hecho en profunda deuda con ellos y tiene la gran obligación moral de saldar su deuda plena y generosamente, y que devolverlos a su condición como civiles de antes de la guerra es una cuestión simplemente de justicia con los hombres que han quedado discapacitados por defender el bien común contra los enemigos armados.

Harris añadió otra explicación de la filosofía subyacente que él veía en el enfoque de los Estados Unidos, criticando con dureza el «sistema obsoleto de pensiones» y los «efectos perniciosos sobre los pensionistas y la población en general, así como sobre la legislación y la política»; él argüía que «la restauración y la restitución, incluso concediendo una indemnización si fuera necesario para lograr estos objetivos y establecer la igualdad de oportunidades era el camino a seguir» (*op. cit.*, pág. 174).

Como en el caso de Canadá, Estados Unidos ofreció consejeros de orientación profesional para asistir a los individuos en la toma de decisiones sobre su carre-

ra, siendo la principal preocupación la de colocar al individuo en un trabajo en el que, por su interés y capacidad, podría tener más posibilidades de éxito, tras hacer un análisis científico de la probabilidad de que haya demanda de sus servicios en el sector elegido (*op. cit.*, pág. 217).

Se reconoció que existían prejuicios entre muchos empleadores a la hora de contratar a personas con discapacidad. Se introdujeron programas especiales para ayudar a reducir o eliminar tales prejuicios como parte del proceso de colocación y seguimiento. Los sindicatos apoyaron la política de la readaptación profesional en Estados Unidos, al igual que hicieron en Europa.

Harris deja constancia del que podría ser un ejemplo temprano de ajuste razonable al declarar que cuando sean necesarios dispositivos, medidas de protección o equipamiento especiales como respuesta a algunas discapacidades especiales, se debería llegar a acuerdos equitativos con los empleadores para que los faciliten y tras la colocación debería hacerse algún tipo de supervisión para garantizar que se llevaban a cabo dichos acuerdos (*op. cit.*, pág. 241).

Al finalizar la guerra, se introdujo legislación para ampliar las disposiciones del sistema de readaptación profesional a las personas que adquirieran una discapacidad en el lugar de trabajo.

### **A1.9 Mujeres con discapacidad**

La legislación y los sistemas antes descritos se diseñaron pensando en los militares. Se prestó poca atención, si es que se prestó alguna, a las necesidades de formación de las mujeres que quedaron discapacitadas durante la Primera Guerra Mundial, presumiblemente porque hubo relativamente pocas mujeres que sirvieron como militares en el frente. El hecho de que las oportunidades de trabajo de las mujeres con discapacidad fuera un tema de preocupación, por lo menos en Estados Unidos, puede sin embargo deducirse de informes de investigación como el de Eaves (1921), que examinaba los enfoques de la orientación profesional y la colocación para mil mujeres en Boston, muchas de las cuales con discapacidades de diferentes tipos de discapacidad.

### **A1.10 Período de estancamiento**

La cuestión de la readaptación profesional y de las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad desapareció de los programas políticos durante la depresión económica de los años treinta y volvió a surgir nuevamente durante la Segunda Guerra Mundial, cuando se respondió mayoritariamente con la introducción de sistemas de cuotas en muchos casos.

### Definiciones

Las siguientes definiciones de términos usados en este informe se basan en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo de la OIT (2002) y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

#### ***Adaptación del lugar de trabajo***

Es la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos.

#### ***Ajuste o adaptación***

Es la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, de la organización del trabajo y de la adaptación del entorno laboral para ofrecer acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de personas con discapacidad.

#### ***Ajustes razonables***

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular, destinadas a asegurar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

#### ***Asalariado***

Es toda persona que trabaja por un sueldo o salario y realiza servicios para un empleador. El empleo se rige por un *contrato de servicio*, escrito o verbal.

#### ***Autoridad competente***

Un ministro, un departamento del gobierno u otra autoridad pública facultada para promulgar reglamentos, órdenes u otras instrucciones con fuerza de ley.

#### ***Comité de empresa/comité en el lugar de trabajo***

Es un comité de trabajadores dentro de la empresa con el que coopera el empleador y al que éste consulta sobre cuestiones de interés mutuo.

#### ***Condiciones de trabajo***

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el

contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo.

### ***Conservación en el empleo***

Consiste en permanecer con el mismo empleador, con las mismas o diferentes funciones o en condiciones de empleo, incluida la reintegración después de un período de ausencia remunerada o no.

### ***Discriminación***

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Las normas generales que establecen distinciones basadas en razones prohibidas constituyen una discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que brinda un trato desigual a personas o miembros de un grupo por una razón prohibida constituye una discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a las personas con determinadas características. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.

### ***Discriminación por motivos de discapacidad***

Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

### ***Empleador***

Una persona u organización que emplee a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Pueden ser empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas.

### ***Empleo a prueba***

Es la actividad laboral que proporciona experiencia para un determinado empleo o pone a prueba la aptitud para el mismo.

### ***Entorno de trabajo***

Son las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo y los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

### ***Gestión de la discapacidad***

Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidad, mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

### ***Igualdad de oportunidades***

Igualdad de acceso y de oportunidades al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

### ***Integración***

Es la inclusión de personas con discapacidad en el empleo, la educación, la formación y todos los sectores de la sociedad.

### ***Lugar de trabajo***

Son todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.

### ***Normas internacionales del trabajo***

Los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de composición tripartita (gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores). Estas normas adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en materia de aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para las políticas, la legislación y la práctica.

### ***Organizaciones de empleadores***

Son organizaciones compuestas por empleadores individuales, otras asociaciones de empleadores o ambos, constituidas principalmente para proteger y promover los intereses de los miembros y proporcionarles servicios en asuntos relacionados con el empleo.

### ***Organizaciones de y/o para personas con discapacidad***

Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y que defienden sus derechos.

### ***Persona con discapacidad***

Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten

considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

### ***Programa de asistencia al trabajador***

Es un programa — dirigido ya sea por un empleador y una organización de trabajadores conjuntamente, por un empleador por sí solo o por una organización de trabajadores por sí sola —, que ofrece asistencia a los trabajadores y, frecuentemente, también a los miembros de sus familias que experimentan problemas susceptibles de provocar dificultades personales que afecten o puedan afectar a la larga la productividad laboral.

### ***Puesto de trabajo***

Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos.

### ***Readaptación profesional***

Es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

### ***Reintegración o reinserción profesional***

El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

### ***Representantes de los trabajadores***

Son las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), ya se trate: *a*) de representantes sindicales, a saber, designados o elegidos por los sindicatos; o *b*) de representantes elegidos, a saber, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos, cuyas funciones no incluyen actividades reconocidas como prerrogativa exclusiva de los sindicatos del país considerado.

### ***Trabajo decente***

Trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera ingresos adecuados y con la adecuada protección social.

## Bibliografía

---

4-traders.com. 2013. *SSB - Statistics Norway: More disabled men employed*, 5 de septiembre de 2013. Disponible en: <http://www.4-traders.com/news/SSB-Statistics-Norway--More-disabled-men-employed--17242217/> [21 dic. de 2013].

AAA (Arts Access Australia). 2005. *HREOC Employment Inquiry*. Disponible en: <http://www.artsaccessaustralia.org/resources/submissions/347-hreoc-employment-inquiry> [21 dic. de 2013].

ACCI (Australian Chamber of Commerce and Industry). 2013. *Improving the Employment Participation of People with Disability in Australia -ACCI Response*. Disponible en: <http://www.acci.asn.au/getattachment/80bf883e-e8d5-4cdb-8200-ef674f9018da/ACCI-Response-to-Improving-the-Employment-Particip.aspx> [21 dic. de 2013].

ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2012. Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A-HRC-22-25\\_spanish.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A-HRC-22-25_spanish.pdf) [2 nov. de 2014]

\_\_. (sin fecha). *Study on the Implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe*, Oficina Regional Europea del ACNUDH. Disponible en: [http://europe.ohchr.org/Documents/Publications/Art\\_33\\_CRPD\\_study.pdf](http://europe.ohchr.org/Documents/Publications/Art_33_CRPD_study.pdf) [1 nov. de 2014]

AFIGEC (Afigec Accounting & Consulting). 2012. *The Employment of Handicapped Personnel in France: Legal Obligations*. Disponible en: <http://www.afigec.com/content/download/878/5322/file/The%20employment%20of%20handicapped%20personnel%20in%20France-legal%20obligations.pdf> [21 dic. de 2013].

African Decade Secretariat. Sin fecha. *Continental Plan of Action for the African Decade of Persons with Disabilities 2010 – 2019*. Disponible en: <http://african-decade.co.za/wp-content/uploads/2014/02/CPOA-2010-2019-jS-18-April-2013-FINAL1.pdf>

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). 2013. *Répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées*. Disponible en: <http://www.agefiph.fr/content/download/343529/7677314/file/cahier+agefiph+obligation+emploi+version+dec+2013.pdf> [21 dic. de 2013].

AHRC (Australian Human Rights Commission). 2007. *A Guide to Australia's Anti-Discrimination Laws*. Disponible en: <http://www.humanrights.gov.au/guide-australias-anti-discrimination-laws> [21 dic. de 2013].

Ali, M.; Schur, L.; Kruse, D.; Blanck, P. 2011. *What Jobs Do People with Disabilities Want? The Same as Anyone Else*, en *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210 (2011).

ANED (Academic Network of European Disability Experts). 2009. *France - ANED country profile*. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/France ANED country profile.pdf> [21 dic. de 2013].

\_\_. Sin fecha. *Policy and enforcement bodies*. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/de/content/policy-and-enforcement-bodies-18> [21 dic. de 2013].

APSE (Association of People Supporting Employment First). 2013. *Certification, Congratulations to the First Certified Professional Employment Professionals*. Disponible en: <http://www.apse.org/certification/> [21 dic. de 2013].

Australian Bureau of Statistics. 2012. *Disability and Work: Employment*. Disponible en: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Main+Features40March+Quarter+2012> [21 dic. de 2013].

- Australian Department of Social Services. 2013. *Australian Disability Enterprises Excellence Awards 2013*. Disponible en: <http://www.dss.gov.au/our-responsibilities/disability-and-carers/program-services/for-service-providers/australian-disability-enterprises-excellence-award-2013> [21 dic. de 2013].
- Austrian Ombudsman Board. 2014. *The Austrian Ombudsman Board*. Disponible en: <http://volksanwaltschaft.gv.at/en/the-austrian-ombudsman-board> [30 sept. de 2014]
- Barbour, W. C. 1999. *Supported employment: The coming of full circle*, en *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 13, págs. 165-174.
- Bargain, O. et al., 2006. 'Making Work Pay' in a Rationed Labour Market, IZA núm. 2033. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp2033.pdf> [21 dic. de 2013].
- Barnett, L.; Nicol, J.; Walker, J. 2012. *An examination of the duty to accommodate in the Canadian Human Rights Context*. Publicación núm. 2012-01-E. Library of Parliament (Biblioteca del Parlamento). Ottawa. Disponible en: <http://www.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/2012-01-e.pdf> [21 dic. de 2013].
- Bautier, P. 2003. *Closing Ceremony of the European Year of People with Disabilities: One in six of the EU working-age population report disability*. Eurostat News Release. Luxemburgo, Eurostat Press Office
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E.; Albin, J.-M. 1986. "Supported employment", en W.E. Kieran and J.A. Stark (eds): *Pathways to employment for adults with developmental disabilities* (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Company), págs. 129-138.
- Bengtsson, S. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Denmark*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 dic. de 2013].
- Beyer, S. 2012. *The Progress towards integrated employment in the UK*, en *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, núm.3, págs. 85-194.
- Beyer, S.; Goodere, L.; Kilsby, M., 1996. *The costs and benefits of supported employment agencies in Britain*, en *Research Studies* (Londres, Dpto. de educación y empleo del Reino Unido), núm. 37.
- Blanck, P. 2014. *eQuality: Web Rights, Human Flourishing, and Persons with Cognitive Disabilities* (Cambridge University Press).
- Blanck, P.; Goldstein, B.; Myhill, W., 2013. *Legal Rights of Persons with Disabilities: An Analysis of Federal Law*. 2<sup>nd</sup> Ed. Horsham, PA: LRP Publications.
- Blanck, P. et al. 2014. *Disability Civil Rights Law and Policy: Cases and Materials*. 3<sup>rd</sup> Ed. St. Paul, MN: West.
- Blanck, P.; Schartz, H.; Schartz, K. 2003. *Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s*, William & Mary Law Review, 44, 1029-1108.
- Blanke, T.C. 2013. *Job Coaching Services for Individuals with Disabilities*, vídeo publicado en YouTube el 4 de feb. de 2013. Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=TjksTDexEw>
- Bosselaar, H.; Prins, R. 2007. *Personal Return to Work Budgets' for Persons with Disabilities: Demand-Based Delivery of Re-integration Services in the Netherlands, Rehabilitation and*

*Employment Services*. Disponible en: [http://bureaumeccano.nl/personal%20return%20to%20work%20budgets%20\(EJSS\).pdf](http://bureaumeccano.nl/personal%20return%20to%20work%20budgets%20(EJSS).pdf) [21 dic. de 2013].

Bowe, F. 1984. *Disabled women in America: A statistical report drawn from census data* (Washington, D.C., President's Committee on Employment of the Handicapped).

Buckup, S. 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Documento de trabajo núm. 43. [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/price\\_exclusion.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/price_exclusion.pdf)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministerio Federal de trabajo y asuntos sociales) (Alemania). 2010. *Rehabilitation and participation of disabled persons*. Disponible en: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-behinderter-menschen-englisch.pdf;jsessionid=148EFE67512D20E49599D052A4CFF-2DA?\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-behinderter-menschen-englisch.pdf;jsessionid=148EFE67512D20E49599D052A4CFF-2DA?_blob=publicationFile) [21 dic. de 2013].

Cabinet Office (Reino Unido). 2006. *Social Enterprise Action Plan: Scaling new heights* (Londres). Disponible en: [http://www.cabinetoffice.gov.uk/third\\_sector/social\\_enterprise/action\\_plan/](http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise/action_plan/) [21 dic. de 2013].

Campos, J.L.M.; Ávila, R.C.; 2007. *The social economy in the European Union*. European Economic & Social Committee (Bélgica). Disponible en: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c--2.pdf> [21 dic. de 2013].

Carini, et al., 2012. *The Italian Social Cooperatives in 2008: A Portrait Using Descriptive and Principal Component Analysis*, en *Euricse Working Paper*, N.035, 12. Disponible en: SSRN.

CBM. Sin fecha. *International women's day – a time to remember the vulnerability of women with disabilities*. Disponible en: <http://www.cbm.org/Inclusive-development-for-women-with-disabilities-381439.php> [21 dic. de 2013].

CE (Comisión Europea). 2013a. *Addressing the needs of people with disabilities in ESF programmes in the 2007-2013 period*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/peopledisabilities\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/peopledisabilities_en.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2013b. *Social economy and social entrepreneurship, Social Europe Guide*, vol 4. Bruselas. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7523&type=2&furtherPubs=yes> [10 nov. de 2014].

\_\_. 2011a. *Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach, European Commission Study Report*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final\\_study\\_report\\_may\\_2011\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2011b. *Employment and Social Policy, Report*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_377\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_377_en.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010a. *European disability strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe*. Comunicación de la Comisión Europea, COM(2010) 636 final. Disponible en: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010b. *Developing Anti-Discrimination Law in Europe: The 27 Member States Compared*. Disponible en [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative\\_analysis2010\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis2010_en.pdf)

\_\_. 2003. *Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan*. Comunicación de la Comisión Europea, COM(2003)650 final, 30 oct. de 2003.

\_\_. 2002. *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities: Facts and Figures on Use and Impact*, EIM Business and Policy Research. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4327&langId=en> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2000. *Benchmarking employment policies for people with disabilities (Bruselas)*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/disable/bench\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_en.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. 1994. *European social policy – A way forward for the Union*. (Bruselas).

\_\_. Sin fecha. *PERSE - The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/152\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/152_en.html) [21 dic. de 2013].

Cimera, R. 2012. *The economics of supported employment: What new data tell us*, en *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 37, núm. 2, págs.109-117.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2011. Aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe inicial presentado por China en virtud del artículo 35 de la Convención. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCHN-HKG%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCHN-HKG%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2012a. Informe inicial presentado por Australia en virtud del artículo 35 de la Convención. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fAUS%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fAUS%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2012b. Observaciones finales sobre el informe inicial de China. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCHN%2fCO%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCHN%2fCO%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2013a. Informe inicial presentado por México en virtud del artículo 35 de la Convención. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fMEX%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fMEX%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2013b. Informe inicial presentado por Nueva Zelanda en virtud del artículo 35 de la Convención. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fNZL%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fNZL%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2013c. Informe inicial presentado por Costa Rica en virtud del artículo 35 de la Convención. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCRI%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCRI%2f1&Lang=sp)

\_\_. 2014 Observaciones finales sobre el informe inicial de Costa Rica. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCRI%2fCO%2f1&Lang=sp](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCRI%2fCO%2f1&Lang=sp)

\_\_. Sin fecha. Informes de los Estados Partes. <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

Common Grounds. 2010. *Possibilities and Limitations to Building Prosperity Through Wage Subsidies, Common Grounds: Working Across Disciplines*. Disponible en: [http://www.citizing.org/data/projects/povertyst/CG\\_Memo\\_Wage%20Subsidies.docx](http://www.citizing.org/data/projects/povertyst/CG_Memo_Wage%20Subsidies.docx) [21 dic. de 2013].

Consejo de Europa. 1993. *Note by the Netherlands: Sheltered employment for handicapped people – Trends and issues in the Netherlands*, 12 en. de 1993

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2006. <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CRPD/Pages/Disabilitiesconvention.aspx>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Protocolo facultativo. 2006. G.A. Res. 61/106, Naciones Unidas. Doc. A/RES/61/106 <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CRPD/Pages/Disabilitiesconvention.aspx>

Cornell ILR School. 1986. *USA: Rehabilitation Act Amendments.* Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=gladnetcollect> [21 dic. de 2013].

Cyklarova, E. et al., 2010. *Economic burden of mental illness cannot be tackled without research investment*, en *Mental Health Foundation (Londres, Institute of Psychiatry)* (Instituto de Psiquiatría de Londres). Disponible en: <http://www.mentalhealth.org.uk/content/assets/PDF/campaigns/MHF-Business-case-for-MH-research-Nov2010.pdf> [21 dic. de 2013].

Chao, E.L. 2007. *Work as a Priority – Issues Brief #3: Access to Mainstream Employment Resources*, Work Support. Disponible en: <http://www.worksupport.com/research/printView.cfm/671> [21 dic. de 2013].

Chataika, T. 2013. *Gender and Disability Mainstreaming Training Manual, Disabled Women in Africa*. Disponible en: <http://kdid.org/sites/socialtransitions/files/resource/files/FINAL%20DIWA%20DISABILITY%20AND-%20GENDER%20TRAINING%20MANUAL%20TO%20GIZ%20-%20MARCH%202013.pdf> [21 Dic. de 2013].

Danermark, B. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden*. ANED . Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 dic. de 2013].

Decreto Legislativo 276/03 (“Ley de Biagi”) véase TIRABOSCHI, M. 2005. *The Italian labor market after the Biagi reform*, en *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, págs. 149 y siguientes.

Decruynaere, E. 2010. *The Personal Budget (PGB) in the Netherlands, Expertise Centre Independent Living*. Disponible en: [http://www.independentliving.be/upload/EOL/Publicaties/Englsh%20def/The%20PGB%20in%20the%20Netherlands\\_ED\\_2010.pdf](http://www.independentliving.be/upload/EOL/Publicaties/Englsh%20def/The%20PGB%20in%20the%20Netherlands_ED_2010.pdf) [21 dic. de 2013].

Degener, T. 2004. *Executive summary on employment directive: State of play in Germany*. (Mar.) Disponible en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/aneval/disab\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/disab_de.pdf) [21 dic. de 2013].

Degener, T.; Quinn, G. 2000. *A survey of international, comparative and regional disability law reform*. Publicación presentada en el simposio “*From principles to practice*”, Washington, DC, 22-26 oct. de 2000.

Departamento de trabajo y pensiones: oficina de cuestiones de discapacidad (Reino Unido). 2013. *Disability facts and figures: An overview of official UK disability statistics from the Office for Disability Issues* (Junio). Disponible en: <http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-facts-and-figures.php#imp> [21 dic. de 2013].

Departamento de salud, servicios sociales y orden público (Reino Unido). Sin fecha. *Guidance Notes: Notification of a Disability or Long-Term Health Condition*. Disponible en: [http://www.dhsspsni.gov.uk/pmb-disability\\_notification\\_-\\_guidance\\_and\\_form-3.pdf](http://www.dhsspsni.gov.uk/pmb-disability_notification_-_guidance_and_form-3.pdf) [21 dic. de 2013].

Departamento de comercio e industria (Reino Unido). 2002. *Social enterprise: A strategy for success*. (Julio). Disponible en: <http://www.faf-gmbh.de/www/media/socialenterpriseastrategyforsuccess.pdf> [10 nov. de 2014].

Department of Health & Human Services (Maine). 2008. *Developmental Services - Support Waiver: Supported Employment*. Disponible en: <https://www.maine.gov/dhhs/oads/disability/ds/supports-waiver/support-employment.html> [21 dic. de 2013].

Desfetanis, S. 2012. *Skills for Competitiveness: Country Report for Italy, LEED Building More and Better Jobs*. Disponible en: [http://www.oecd.org/cfe/leed/skills\\_italy.pdf](http://www.oecd.org/cfe/leed/skills_italy.pdf) [21 dic. de 2013].

Despouy, L. 1993. *Human rights and disabled persons* (Nueva York, Naciones Unidas).  
Deuchert, E.; Kauer, L. 2013. *Hiring Subsidies for People with a Disability: Helping or Hindering? – Evidence from a Field Experiment*, Universidad de San Gall: Centro para la discapacidad y la integración. Disponible en: [http://www.iza.org/conference\\_files/Transatlantic\\_2013/deuchert\\_e6236.pdf](http://www.iza.org/conference_files/Transatlantic_2013/deuchert_e6236.pdf) [21 dic. de 2013].

Devlieger, P.J. 2007. Informe sobre el empleo de personas con discapacidad en la Unión Europea, Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/BE%20employment%20report.pdf> [21 dic. de 2013].

Diesis: European Research and Development Service for the Social Economy. Sin fecha. Proyecto WISE citado en la Comunicación de la CE sobre la iniciativa empresarial social. Disponible en: <http://www.diesis.coop/index.php/component/content/article/2-uncategorised/49-wise-project-quoted-in-ec-communication-on-social-business-initiative> [21 dic. de 2013].

Doyle, B. 1996. *Disabled workers' rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules*, en *International Law Journal*, vol. 25, 1 de marzo.

Eaves, L. 1921. *Gainful employment for handicapped women*. (Boston, Council of Social Agencies).

EBU (Unión Europea de Ciegos). 2010. *Information for Countries: Greece: Work and Employment*. Disponible en: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/126> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2009. *Information for Countries: Sweden: Work and Employment*, Unión Europea de Ciegos. Disponible en: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/136> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2008. *Information for Countries: France: Equal Access*, Unión Europea de Ciegos. Disponible en: <http://www.euroblind.org/convention/article-24--education/nr/104> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2007. *Information for Countries: Italy: Work and Employment*, Unión Europea de Ciegos. Disponible en: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/128> [21 dic. de 2013].

\_\_. Which year? *Information for Countries: Lithuania: Work and Employment*, Unión Europea de Ciegos. Disponible en: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/130> [21 dic. de 2013]???

Economic Systems, Inc.; ICF International. 2011. *Customized Employment Competency Model*, Departamento de Trabajo de EE UU (Washington). Disponible en: <http://www.dol.gov/odep/pdf/2011cecm.pdf> [21 dic. de 2013].

Edmonds, L.J. 2005. *Disabled People and Development, Poverty and Social Development Papers* núm. 12/junio 2005. Disponible en: <http://hpod.org/pdf/Disabled-people-and-development.pdf>

EIRO (European Industrial Relations Observatory). 2001. *New laws seek to improve employment prospects of workers with disabilities*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/study> [21 dic. de 2013].

Elwan, A. 1999. *Poverty and disability: A survey of the literature. World Bank Social Protection Discussion Paper* núm. 9932 (Washington).

Employment for All (Empleo para todos). 2009. *Training and Employment Providers: Belgium (Flanders), Employment for All: Projects*. Disponible en: <http://www.employmentforall.eu/LA-BOr/KnowledgeCenter/ADMINarticlesKnowledgeCentre/Trainingandemploymentproviders/tabid/4216/Default.aspx> [21 dic. de 2013].

Employment-Horizon. 2007. *The Ability to Work, The ADAPT and Employment Community Initiatives Innovations No. 3*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/ih-en.doc](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/ih-en.doc) [21 dic. de 2013].

ESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico, CESPAP). 2012. *Incheon Strategy to 'Make the Rights Real' for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*. Bangkok, Tailandia: UNESCAP. Disponible en: [http://www.unescapsdd.org/files/documents/PUB\\_Incheon-Strategy-EN.pdf](http://www.unescapsdd.org/files/documents/PUB_Incheon-Strategy-EN.pdf)

\_\_. 2003. *Biwako Millennium Framework for Action Towards an Inclusive, Barrier-Free and Rights-Based Society for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*. Doc. de las Naciones Unidas E/ESCAP/APDDP/4/Rev.1

\_\_. 1994. *Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993–2002: Mandates for Action* (Nueva York).

European Foundation Centre. 2010. *Study on challenges and good practices in the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities VC/2008/1214*. Disponible en: [http://www.cjwalsh.ie/wp-content/uploads/2011/02/EFC\\_UNCRPD-Implementation\\_FINAL-REPORT\\_October-2010.pdf](http://www.cjwalsh.ie/wp-content/uploads/2011/02/EFC_UNCRPD-Implementation_FINAL-REPORT_October-2010.pdf)

Federation of Organisations for Persons with Disability. 2012. *Aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre las Personas con Discapacidad, informe de Malta. Examen Periódico Universal, 17° periodo de sesiones*.

Flaker, V.; Dolinšek, T.; Nagode, M.; 2007. *Report on the employment of disabled people in European countries: Slovenia*. ANED. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SI%20Employment%20%20report.pdf> [21 dic. de 2013].

FMI (Fondo Monetario Internacional). Sin fecha. *Poverty Reduction Strategy Papers (PRSP) (Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, DELP)*. Disponible en: <http://www.imf.org/external/np/prsp/prsp.aspx> [21 dic. de 2013].

Flynn, E. 2011. *From Rhetoric to Reality. From Rhetoric to Action Implementing the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Cambridge University Press (Cambridge)

Gabriel, P.; Liimatainen, M.-R. 2000. *Mental health in the workplace. Introduction and Executive Summaries for Finland, Germany, Poland, United Kingdom and United States*. (Ginebra, OIT).

GHK Consulting Ltd. 2004. *Review of the Social Enterprise Strategy: A Final Report submitted by GHK* (Londres). Disponible en: [http://db.kosbi.re.kr/download.asp?uri=/attach\\_files/606/60601E20\\_1.pdf](http://db.kosbi.re.kr/download.asp?uri=/attach_files/606/60601E20_1.pdf) [21 dic. de 2013].

Gov.uk (Gobierno del Reino Unido). 2013. *Press release: Government announces two new programmes for employers to take on young disabled people*. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-two-new-programmes-for-employers-to-take-on-young-disabled-people> [21 dic. de 2013].

G3ICT (Global Initiative for Inclusive Information and Communication Technologies). 2012. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2012 ICT Accessibility Progress Re-*

port. Atlanta. Disponible en: [http://www.dpi.org/documents/CRPD\\_Report2012\\_Web.pdf](http://www.dpi.org/documents/CRPD_Report2012_Web.pdf) [21 dic. de 2013].

Grammenos, S. 2010. *Indicators of Disability Equality in Europe: Comparative data on a selection of quantitative implementation indicators*. ANED. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/theme/comparative-data/comparative-data-and-monitoring> [21 dic. de 2013].

Greve, B. 2009. *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies*, ANED. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf> [21 dic. de 2013].

Grupo Fundosa. Sin fecha. *Financial and social profitability*. <http://www.grupofundosa.es/en/figures> [28 sept. de 2014].

Guozhong, E.Z. 2007. *Inclusion of Persons with Disabilities in China, Disability Information Resources*. Disponible en: <http://www.dinf.ne.jp/doc/english/asia/resource/apdrj/v172006/inclusion-china.html> [21 dic. de 2013].

Gustafsson, J.; Peralta, J.P.; Danermark, B. 2013. *The Employer's Perspective: Employment of People with Disabilities in Wage Subsidized Employments*, en *Scandinavian Journal of Disability Research*. DOI:10.1080/15017419.2013.785976.

Haines, K. et al. 2012. *Description of Supported Employment Practices, Cross-System Partnerships, and Funding Models of Four Types of State Agencies and Community Rehabilitation Providers*. Institute for Community Inclusion. Boston. Disponible en: [http://www.communityinclusion.org/article.php?article\\_id=340](http://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=340) [21 dic. de 2013].

Harder, H.; Geisen, G. T. 2011. (Eds.). *The Disability Management and Workplace Integration: International Research Findings*. Gran Bretaña: Gower Publishing Unlimited.

Harding, R. 2006. *Social Entrepreneurship Monitor*, GEM UK y London Business School 2006. Disponible en: [http://socialinnovationexchange.org/sites/default/files/event/attachments/Gem\\_Soc\\_Ent\\_web.pdf](http://socialinnovationexchange.org/sites/default/files/event/attachments/Gem_Soc_Ent_web.pdf) [9 nov. de 2014].

Harris, G. 1919. *The redemption of the disabled: A study of programmes of rehabilitation for the disabled of war and industry* (Nueva York, Appleton).

Hasegawa, T. 2010. *Japan's employment measures for persons with disabilities: Centered on quota system of Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities*, en *Japan Labor Review*, vol. 7, núm. 2, págs. 26-42. Disponible en: [http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26\\_hasegawa.pdf](http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26_hasegawa.pdf) [21 dic. de 2013].

Heron, R.; Murray, B. 2003. *Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo*. Guía práctica (Bangkok, OIT).

Heron, R. 2005. *Análisis del empleo y del trabajo. Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades*. Ginebra, BIT.

Holland, J. 2011. *United States: Managing Workers' Compensation Costs*. Mondaq Business Briefing, 7 de octubre de 2011.

Human Resources & Skills Development Canada. 2009. *2009 Federal Disability Report: Advancing the Inclusion of People with Disabilities* (Gatineau, Quebec). Disponible en: [http://www.gov.mb.ca/dio/pdf/2009\\_fdr.pdf](http://www.gov.mb.ca/dio/pdf/2009_fdr.pdf) [21 dic. de 2013].

Hunt, H. Allan. 2009. *The Evolution of Disability Management in North American Workers' Compensation Programs*. Informe preparado para Victoria, British Columbia, Canadá, NID-

- MAR. 1-18. Disponible en: <http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1180&context=reports>
- Hyde, M. 2000. *From welfare to work? Social policy for disabled people of working age in the United Kingdom in the 1990s*, en *Disability and Society*, vol. 15, núm. 2, págs. 327-341.
- IDA (International Disability Alliance). 2010. Sugerencias respecto a las cuestiones pertinentes en materia de discapacidad que deben incluirse en la Lista de Cuestiones para Eslovaquia. Disponible en: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/ngos/IDA\\_Slovakia\\_CES-CRWG46.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/ngos/IDA_Slovakia_CES-CRWG46.doc).
- ILO Global Business and Disability Network. 2014. *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*. Ginebra. Disponible en: [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO\\_BusinessUnusual.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_BusinessUnusual.pdf) [2 nov. de 2014]
- \_\_. 2014. *Inclusion of Youth with Disabilities: The Business Case* [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO\\_YouthDisabilities.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_YouthDisabilities.pdf) (2 nov. de 2014)
- \_\_. 2014. *Disability and corporate social responsibility reporting* [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO\\_CSRDisability.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_CSRDisability.pdf)
- \_\_. 2011. *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks* [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/working\\_paper\\_n6.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/working_paper_n6.pdf)
- \_\_. 2010. *Disability in the Workplace: Company Practices* [http://www.businessanddisability.org/images/pdf/disability\\_workplace.pdf](http://www.businessanddisability.org/images/pdf/disability_workplace.pdf)
- International Disability Management Standards Council (IDMSC). 2014. *Background Information*. Disponible en: <http://www.idmsc.org/Main.php?do=viewPage&id=429> [30 sept. de 2014]
- INWWD (International Network of Women with Disabilities). 2010. *15 Year Review of the Beijing Declaration and Platform for Action*. Preparado para el 54° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1-12 de marzo de 2010, Nueva York). Disponible en: <http://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/disalliance.e-presentaciones.net/files/public/files/FINAL19February2010Beijing%2B15.doc> [21 dic. de 2013].
- Irish Association of Supported Employment (IASE). 2013. Disponible en: <http://www.iase.ie/pages/about/about.html> [21 dic. de 2013].
- Katz, E.; Kauder, R. 2011. *Social Enterprise Businesses: A Strategy for Creating Good Jobs for People with Disabilities*. *Kessler Foundation Disability and Work Research Report*. Disponible en: [http://kesslerfoundation.org/news/Social\\_Enterprises\\_Report.pdf](http://kesslerfoundation.org/news/Social_Enterprises_Report.pdf) [21 dic. de 2013].
- Kayess, R. y French, P. 2008. *Out of the Darkness, Into the Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. *Human Rights Law Review* 8:1. Oxford University Press.
- KDRD (Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern). 2013. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Informe de Austria, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la CDPD. Disponible en: [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/9thSession/KDRD\\_Austria.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/9thSession/KDRD_Austria.pdf) [21 dic. de 2013].
- Kenny, T. 1997. *Securing social rights across Europe: How NGOs can make use of the European Social Charter*. Estrasburgo, Human Rights Centre.
- Ketszopoulou, M.; Chiaf, E. 2012. *Benchmarking study on social entrepreneurship: Austria-Bulgaria-Hungary-Greece-Italy-Serbia-Slovenia-Ukraine*. ISENET. Disponible en: <http://>

[www.isede-net.com/sites/default/files/social\\_economy/Benchmarking%20Study\\_Final%20Version%20on%20line.pdf](http://www.isede-net.com/sites/default/files/social_economy/Benchmarking%20Study_Final%20Version%20on%20line.pdf) [21 dic. de 2013].

Kim, Y. 2012. *Work Integration of People with Disabilities in Korean Social Enterprises*. Disponible en: [http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Kim%20Y\\_disabilities%20in%20social%20enterprises.pdf](http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Kim%20Y_disabilities%20in%20social%20enterprises.pdf) [21 dic. de 2013].

Kirakosyan, L. 2013. *Linking Disability Rights and Democracy: Insights from Brazil*, en *Societies Without Borders*, 8(1), págs. 29-52. Disponible en: <http://societieswithoutborders.files.wordpress.com/2013/04/kirakosyanfinal2013-4-23.pdf> [21 dic. de 2013].

Kivistö, S. et al. 2007. *Return-to-Work Policies in Finnish Occupational Health Services*, en *Occupational Medicine*. doi:10.1093/occmed/kqm138. Disponible en: <http://occmed.oxfordjournals.org/content/early/2007/12/18/occmed.kqm138.full.pdf> [21 dic. de 2013].

Komiljovics, M. 2013. *Schemes aim to help people with disabilities into work*. EWCO (European Working Conditions Observatory) (Observatorio europeo de las condiciones de trabajo). Hungría. Disponible en: [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/07/HU13070211.htm?utm\\_source=Hungary&utm\\_medium=RSS&utm\\_campaign=RSS](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/07/HU13070211.htm?utm_source=Hungary&utm_medium=RSS&utm_campaign=RSS) [21 dic. de 2013].

Konczei, G. (ed.). 2009. *Disability: Good Practices (Hungary)*, *Disability Studies*, vol. XVII. Disponible en: <http://mek.oszk.hu/09700/09751/09751.pdf> [21 dic. de 2013].

Krug, R. 1996. *Sheltered employment in the Netherlands: Recent developments*, publicación presentada en la Conferencia sobre Discapacidad y Empleo, Dublín, 14 oct. de 1996.

Logue, L. & Blanck, P. 2010. *Race, Ethnicity, and Disability: Veterans and Benefits in Post-Civil War America* (Cambridge University Press).

Lord, J.; Guernsey, K.; Balfe, J., Karr, V. y deFranco, A. 2012. *Human Rights: YES! Action and Advocacy on the Rights of Persons with Disabilities* (2ª ed.), en N. Flowers (ed.), *Human Rights Education Series*, vol. 6. Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Minesota. Disponible en: <http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/HR-YES/index.html>.

Lord, J.; Stein, M.A. 2012. *Forging Effective International Agreements: Lessons from the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, en J. Heymann & A. Cassolla, (eds.): *Making Equal Rights Real*: 27-50. Londres y Nueva York: Cambridge University Press.

Mandic, C. G.; Heymann, J. 2008. *Supported Employment in a Lower Income Context: The Case of Banco de Crédito del Perú*, en *International Journal of Disability, Community and Rehabilitation*, vol 8, núm. 1 ([http://www.ijdc.ca/VOL08\\_01/articles/mandic.shtml](http://www.ijdc.ca/VOL08_01/articles/mandic.shtml))

Marie, O.; Castello, J.V. 2012. *The Employment Effect of Increasing Disability Benefits: A Regression Discontinuity Approach*, CUNY Baruch. Disponible en: <http://www.baruch.cuny.edu/spa/facultystaff/resources/documents/TheEmploymentEffectofIncreasingDisabilityBenefits.pdf> [21 dic. de 2013].

Mauritius *Training and Employment of Disabled Persons Act 1996*. Disponible en: <http://www.gov.mu/portal/sites/disability/law.htm> [21 dic. de 2013].

McElwaine, E.; Ford, J. 1994. *Impact of the National Economic Reform Agenda on People with Severe Disabilities*, en *Australian Disability*, vol. 4, págs. 13-27.

McGuinness, F. and Dar, A. 2014. *REMPLOY – Standard Note*. Biblioteca de la Cámara de los Comunes, Reino Unido

Medicaid.gov. Sin fecha. *Employment Initiatives*. Disponible en: <http://www.medicaid.gov/Medicaid-CHIP-Program-Information/By-Topics/Delivery-Systems/Grant-Programs/Employment-Initiatives.html> [21 dic. de 2013].

- Menz F. 1997. *Vocational rehabilitation research in the United States of America*, en FLOYD, M. (ed.). *Vocational rehabilitation and Europe*. Londres, Jessica Kingsley Publications.
- Messell, E. 1997. *Employment strategies for women with disabilities*. Publicación presentada en el Foro Internacional de Liderazgo para Mujeres con Discapacidad, Washington, DC, 15–20 de junio de 1997 (Ginebra, OIT).
- Michailakis, D. 1997. *Government Action on Disability Policy, A Global Survey*. Institute on Independent Living. Disponible en: [http://www.independentliving.org/standardrules/UN\\_Answers/UN.pdf](http://www.independentliving.org/standardrules/UN_Answers/UN.pdf) [21 dic. de 2013].
- Migliore, A. 1999. *Models of Good Practice in Assisting People with Learning Difficulties to Gain Competitive Employment*, Cornell ILR School. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1130&context=gladnetcollect> [21 dic. de 2013].
- Ministerio de Desarrollo Social (Nueva Zelanda). 2007. Información para personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disability-services/mainstream/info-for-participants.html> [21 dic. de 2013].
- Ministerio de Desarrollo Social (Nueva Zelanda). Sin fecha. *Mainstream Employment Programme*. Disponible en: <http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disability-services/mainstream/> [21 dic. de 2013].
- Mont, D. 2004. *Disability employment policy. Social protection Discussion Paper Series*, Banco Mundial. Disponible en: <http://www.handicap-international.fr/bibliographie-handicap/4PolitiqueHandicap/thematique/Emploi/DisabilityEmploy.pdf> [21 dic. de 2013].
- Moon, M.; Griffin, S. 1988. *Supported employment service delivery models*, en P. Wehman, and M. Moon (eds): *Vocational rehabilitation and supported employment* (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Co.).
- Mudrick, N. 1988. *Disabled women and public policies for income support* (un estudio sobre la influencia del subsidio al ingreso en la vida de las personas con discapacidad), en M. Fine and A. Asch (eds): *Women with disabilities: Essays in psychology, culture and politics* (Filadelfia, Temple University Press).
- Murray, B. 2007. *Labor Market Challenges: Integrating Disabled Workers*, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/SPLP/Resources/461653-1253133947335/6440424-1271427186123/6976445-1271432610662/Barbara\\_Murray\\_Labour\\_market\\_challenges\\_disability.pdf](http://siteresources.worldbank.org/SPLP/Resources/461653-1253133947335/6440424-1271427186123/6976445-1271432610662/Barbara_Murray_Labour_market_challenges_disability.pdf) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 1998. *People with Disabilities in Lao PDR Training for Employment and Income Generation: Key Issues and Potential Strategies*, Cornell ILR School. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1134&context=gladnetcollect> [21 dic. de 2013].
- Murray, B.; Heron, R. 2003. *Placement of jobseekers with disabilities: Elements of an effective service* (Bangkok, OIT).
- Myhill, W.; Blanck, P. 2009. *Disability and Aging: Historical and Contemporary Challenges*, en *The Marquette Elder's Advisor Law Review* núm. 11, págs. 47-80.
- Nakagawa, J.; Blanck, P. 2010. *Future of Disability Law in Japan: Employment and Accommodation*, en *Loyola International & Comparative Law Review*, 33(1), 173-221.
- NAO (National Audit Office) (Reino Unido). 2005. *Gaining and retaining a job: The Department for Work and Pensions' support for disabled people* (Londres), oct. de 2005.

NC Buy. 2004. *Belgium Human Rights Report*, NC Buy: Human Rights. Disponible en: <http://www.ncbuy.com/reference/country/humanrights.html?code=be&sec=5> [21 dic. de 2013].

NCD (National Council on Disability). Sin fecha. *About us*. Disponible en: <http://www.ncd.gov/about> [21 dic. de 2013].

NDA (National Disability Authority) (Irlanda). 2011. *From Sheltered to Open Employment for People with Disabilities in Ireland (Dublin)*. Disponible en: [http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AE-A8025787F004789BD/\\$File/Policy\\_Advice\\_Paper\\_on\\_Sheltered\\_Employment\\_Services.htm](http://www.nda.ie/website/nda/cntmgmtnew.nsf/0/35B752678B255AE-A8025787F004789BD/$File/Policy_Advice_Paper_on_Sheltered_Employment_Services.htm) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2008. *Systems Based on Mandatory Quotas*. Disponible en: [http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/\\$File/people\\_with\\_disabilities\\_in\\_public\\_sector\\_04.htm](http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/84AA79B029E870AE8025729D0046CAED/$File/people_with_disabilities_in_public_sector_04.htm) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2007. *Chapter 4: International Perspectives*. Disponible en: [http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/D1D9E829E33A5FE980256E630034E03B/\\$File/chapter4.htm](http://www.nda.ie/cntmgmtnew.nsf/0/D1D9E829E33A5FE980256E630034E03B/$File/chapter4.htm) [21 dic. de 2013].

NIDMAR (National Institute of Disability Management and Research) (Canadá). 2009 Boletín vol. 5 núm. 5 <http://robertsonhumanasset.ca/documents/NIDMARBulletinPCUVol5No5September2009.pdf>

\_\_. 2004. *Annual Report 2004*.

\_\_. (Canada). 2001. *Annual Report 2001*.

\_\_. (Canada). 2000. *Code of practice for disability management: Describing effective benchmarks for the creation of workplace disability management programs*.

NRB (National Rehabilitation Board (Irlanda). 1997. *Employment challenges for the Millennium*. Informe del NACTE (Comisión Nacional para la formación y el empleo). Steering Group on Sheltered and Supported Work and Employment (Dublín).

O'Brien, J.; Dempsey, I. 2004. *Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden*, in *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, vol. 1, núms. 3-4, págs. 126-135.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). 2013. *Mental Health and Work: Norway*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264178984-en>. p. 87-88 [21 dic. de 2013].

\_\_. 2011 *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/emp/sickonthejob2011.htm>

\_\_. 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, OCDE iLibrary. Disponible en: [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers\\_9789264088856-en;jsessionid=13mwiyy5kg49c.x-oecd-live-01](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en;jsessionid=13mwiyy5kg49c.x-oecd-live-01) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2007. *Making the Individual Competitive*. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/emp/34808228.pdf> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2006. *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: Norway, Poland and Switzerland*. Vol. I (París).

\_\_. 2005. *Spain Should Help Disabled Workers Enter the Labour Market, Finds OECD* (España debería ayudar a los trabajadores con discapacidad a ingresar al mercado de trabajo, según la OCDE). Disponible en: <http://www.oecd.org/els/emp/39790016.pdf> [21 dic. de 2013].

- \_\_. 2003. *What OECD Ministers are Doing: OECD Employment Ministers' Roundtable*, OECD Observer. Disponible en: [http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1082/What\\_OECD\\_ministers\\_are\\_doing.html](http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1082/What_OECD_ministers_are_doing.html) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2000. *Employment policies for people with disabilities* (París).
- \_\_. 1986. *Occupational training and retraining measures for specific target groups. OECD Working Party on Employment, Manpower Measures Evaluation Programme* (París).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2014a. *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices* (2ª edición). Ginebra. <http://labordoc.ilo.org/record/461991>
- \_\_. 2014b *Stories of Change. Place and train: Hunan Province pioneers new approach to inclusive employment for people with intellectual disabilities in China*. [www.ilo.org/inclusion](http://www.ilo.org/inclusion)
- \_\_. 2012: Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo),
- \_\_. 2010 *The price of exclusion: Executive Summary of the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Sector de Empleo de la OIT, Documento de trabajo núm. 43 [http://ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_146260/lang--en/index.htm](http://ilo.org/skills/pubs/WCMS_146260/lang--en/index.htm)
- \_\_. 2008. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y Recomendación núm. 168. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ginebra). Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/407618> [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2007a. *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*. Oficina de Estadística de la OIT, en colaboración con el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra).
- \_\_. 2007b. *Facts on disability in the world of work* (Ginebra). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087707.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2007c. *People with Disabilities: Pathways to Decent Work – Report of a Tripartite Workshop*, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_107785.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp@ifp_skills/documents/publication/wcms_107785.pdf) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2004a. *Mauritius Country Profile, Employment of People with Disabilities: The Impact of Legislation*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_107838.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp@ifp_skills/documents/publication/wcms_107838.pdf) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2004b. *Vocational rehabilitation of employment of people with disabilities: Report of a European Conference, Warsaw-Constanin Jeziorna, 23-25 oct. de 2003* (Ginebra).
- \_\_. 2003. *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies*. Oficina de Estadística de la OIT (Ginebra). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_087881.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087881.pdf) [21 dic. de 2013].
- \_\_. 2002. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (Ginebra). [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_112521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf)
- \_\_. 2000. *Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, Ginebra. 2000. (Ginebra).

\_\_. 1998. *Vocational rehabilitation and employment of disabled persons: General survey on the Reports of the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168), 1983*. Informe III (Parte 1B) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión, Ginebra, 1998 (Ginebra).

\_\_. 1996. *Women swell ranks of working poor*, en *World of Work* núm. 17, sep-oct de 1996 (Ginebra).

\_\_. 1983. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). (Ginebra).

\_\_. 1983. Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas, 1983 (núm. 168). (Ginebra).

\_\_. 1981. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 67ª reunión, Ginebra, 1981 (Ginebra).

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2011. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf)

\_\_. 2010. *People with mental disabilities cannot be forgotten: WHO urges development programmes to include people with mental and psychosocial disabilities*. Disponible en: [http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2010/mental\\_disabilities\\_20100916/en/index.html](http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2010/mental_disabilities_20100916/en/index.html) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2001 *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Disponible en: <http://www.who.int/classifications/icf/en/>

Onu, L. 2003. *Promoting Inclusive Employment: A Romanian Experience, Open Society Institute*. Disponible en: <http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/inclusive-employment-20030624.pdf> [21 dic. de 2013].

ONU (Organización de las Naciones Unidas). 2013. *Treaty Collection: Chapter IV Human Rights, 15. Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Disponible en: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-15&chapter=4&lan-g=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lan-g=en) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010a. Aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe inicial presentado el 5 de octubre de 2010 por España, CRPD/C/ESP/1. Disponible en: [http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/5thsession/CRPD.C.ESP.1\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/5thsession/CRPD.C.ESP.1_en.doc) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010b. Aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe inicial presentado el 14 de julio de 2010 por Túnez, CRPD/C/TUN/1. Disponible en: [http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/4thsession/CRPD.C.TUN.1\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/4thsession/CRPD.C.TUN.1_en.doc) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010c. Aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe inicial presentado el 30 de agosto de 2010 por China, CRPD/C/CHN/1. Disponible en: [http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/6thsession/CRPD-C-CHN-1\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/6thsession/CRPD-C-CHN-1_en.doc) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2010d. Aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Versión no publicada presentada el 5 de octubre de 2010 por Austria. Disponible en: [http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/futuresession/CRPD.C.AUT.1\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/SPdocs/CRPD/futuresession/CRPD.C.AUT.1_en.doc) [21 dic. de 2013].

\_\_. 2007. *From vision to action: The road to implementation of the Convention*.

\_\_. 2002. *Johannesburg Summit 2002: Mauritius Country Profile*. Disponible en: <http://www.un.org/esa/agenda21/natlinfo/wssd/mauritius.pdf> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2001. Grupo de trabajo sobre el derecho al desarrollo. Comisión de derechos humanos. Enero de 2001. E/CN. 4/2001/WG. 18/2.

\_\_. 1999. *Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos: hacia una sociedad para todos en el siglo XXI*. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 54/121 del 17 de diciembre de 1999.

\_\_. 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women (Beijing) 4-15 September 1995*. UN publication, Sales No. E.96.IV.13), chap. I, resolution 1, annex I.

\_\_. 1994. *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* (Nueva York).

Papworth Trust. 2011. *Disability in the United Kingdom 2011: Facts and Figures*. Disponible en: [http://www.papworth.org.uk/downloads/factsandfigures\\_disabilityintheuk\\_july\\_2011\\_110721132605.pdf](http://www.papworth.org.uk/downloads/factsandfigures_disabilityintheuk_july_2011_110721132605.pdf) [21 dic. de 2013].

Parmenter, T. 2011. *Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience*. Documento de Trabajo sobre el empleo núm. 103 (OIT Ginebra).

Perry, D.A. (ed). 2003. *Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities*. OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_89\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_89_en.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. (ed) 2007. *EmployAbility. A resource Guide on disability for employers in Asia and the Pacific*. Bangkok (OIT).

*Philippines' Magna Carta for Disabled Persons, Republic Act No. 7277*. Disponible en: <http://www1.umn.edu/humanrts/research/Philippines/RA%207277%20-%20Magna%20Carta%20of%20Disabled%20Persons.pdf> [21 dic. de 2013].

Powers, T. 2008. *Recognizing Ability: The Skills and Productivity of Persons with Disabilities*, Sector del Empleo, Documento de trabajo sobre el empleo núm. 3. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp3.pdf> [21 dic. de 2013].

Prime Minister's Strategy Unit (Reino Unido). 2005. *Improving the life chances of disabled people* (Londres), enero de 2005.

*Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* (Sudáfrica). Disponible en: [http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/South%20Africa\\_GE1.pdf](http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/South%20Africa_GE1.pdf) [21 dic. de 2013].

Quinn, G.; Degener, T. 2002. *Human rights and disability*. Informe de síntesis ante la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (ACNUDH), febrero.

Quinn, G. 2009. *Resisting the 'Temptation of Elegance': Can the Convention on the Rights of Persons with Disabilities Socialize States to the Right Behaviour?*, en Quinn G., and Arnardottir, O. (eds). *The United National Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives*. (Leiden: Brill).

Reid, F, Simkiss, P. 2009. *The Hidden Majority: A Study of Economic Inactivity Among Blind and Partially Sighted People in Sweden, Germany and Romania*, Unión Europea de Ciegos. Disponible en: [http://www.euroblind.org/media/employment/The\\_Hidden\\_Majority.doc](http://www.euroblind.org/media/employment/The_Hidden_Majority.doc) [21 dic. de 2013].

Reina, M.; Adya, M.; Blanck, P. 2007. *Defying Double Discrimination* en *Georgetown Journal of International Affairs*, 8, 95-104.

República Federal Democrática de Etiopía, 2008. *Right to Employment of Persons with Disabilities Proclamation*. Proclamación núm. 568, Negarit Gazetta, 2008. Disponible en: <http://www.refworld.org/docid/4ba79d7b2.html> [1 de nov. de 2014]

República Socialista de Vietnam. 2010. Ley sobre las Personas con Discapacidad. (núm. 51/2010/QH12). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---pro-trav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_174606.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_174606.pdf)

Rivera, O.G. 1996. *Translation of Costa Rica's Equal Opportunities Law for Persons with Disabilities*. DREDF. Disponible en: <http://dredf.org/international/costaeng.html> [21 dic. de 2013].

Rowland, R.R.; Gilliland, C. 1993. *A Consumer-Initiated Job Search Training Program*, en *Journal of Rehabilitation*, vol. 59, núm. 4, pág. 61.

Russell, C. 1998a. *Education, Employment and Training Policies and Programmes for Youth with Disabilities in Four European Countries*, *Employment and Training Papers: 21*. Disponible en: [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120230.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120230.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. 1998b. *Education, Employment and Training Policies and Programmes for Youth with Disabilities in Denmark, Germany, Spain and the United States*, Cornell ILR School. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=gladnet-collect> [21 dic. de 2013].

Saloviita, T. 2000. *Supported employment as a paradigm shift and a cause of legitimization crisis*, en *Disability and Society*, vol. 15, núm. 1, 1 enero de 2000, págs. 87-98.

Samant, D. et al. 2009. *Corporate Culture and Employment of People With Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations*, en *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, vol. 8, núms. 3-4, págs. 171-188.

Samoy, E.; Waterplas, L. 1992. *Sheltered employment in the European Community* (Bruselas, Comisión de la Unión Europea).

\_\_. 1997. *Sheltered employment in five Member States of the Council of Europe: Austria, Finland, Norway, Sweden and Switzerland* (Estrasburgo, Consejo de Europa).

Ščerbickaitė, K.; Moskvina, J. 2013. *Social entrepreneurship and other models to secure employment for those most in need: Social enterprises in Lithuania*. Comentarios a la publicación presentada en el «Examen inter pares de la iniciativa empresarial social», Croacia, 2013. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11144&langId=en> [21 dic. de 2013].

Scheil-Adlung, X.; Sandner, L. 2010. *The Case for Paid Sick Leave*, World Health Report Background Paper, 9. Disponible en: <http://www.who.int/healthsystems/topics/financing/healthreport/SickleaveNo9FINAL.pdf> [21 dic. de 2013].

Schoonheim, J.; Smits, J.C. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Netherlands*. ANED. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL%20Employment%20report.pdf> [21 dic. de 2013].

Schur, L., Kruse, D., Blanck, P. 2013. *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* (Cambridge University Press).

SEA (Social Enterprise Alliance). 2013. *What's a Social Enterprise*. Disponible en: <https://www.se-alliance.org/why#whatsasocialenterprise> [21 dic. de 2013].

Silva, J.I.; Castello, J.V. 2013. *Partial Disability System and Labor Market Adjustment: The Case of Spain*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Disponible en: [http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=up\\_workingpapers](http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=up_workingpapers) [21 dic. de 2013].

Sinecka, J. 2007. *Disability Law in the Czech Republic: A Case Study*, en *Disability Studies Quarterly*, vol. 27, núms. 1-2. Disponible en: <http://dsq-sds.org/article/view/14/14> [21 dic. de 2013].

Social Economy Europe. Sin fecha. *Presentation*. Disponible en: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique215> [21 dic. de 2013].

Social Enterprise Business Centre 2013. *About SEBC*. Disponible en: <http://www.socialenterprise.org.hk/> [21 dic. de 2013].

Social Enterprises in Finland. Sin fecha. *Social Enterprises in Finland*. Disponible en: <http://www.sosiaalinenyrittys.fi/english> [21 dic. de 2013].

Social Entrepreneurship Strategy Planning (SESP). 2012. *SESP Research Study on Social Enterprises Analysis of Social Enterprises in Austria, Bulgaria, Lithuania and Portugal*. Disponible en: [http://sesp-project.eu/doc/SESP\\_WP2\\_Final\\_report.pdf](http://sesp-project.eu/doc/SESP_WP2_Final_report.pdf) [9 nov. de 2014].

*South African Constitution, Bill of Rights*. Disponible en: <http://www.info.gov.za/documents/constitution/1996/a108-96.pdf> [21 dic. de 2013].

*South African Employment Equity Act (No. 55)*. Disponible en: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/acts/employment-equity/Act%20-%20Employment%20Equity.pdf> [21 dic. de 2013].

*Special Educational Needs and Disability Act 2001* (Reino Unido). Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2001/10/contents> [21 dic. de 2013].

Spjelkavik, Ø. 2012. *Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries*, en *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 37, núm. 3, págs. 163-172.

SSA (Social Security Administration). 2013. *Ticket to Work, Social Security: Choose Work*. Disponible en: <http://www.choosework.net/> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2008. *Social Security Programs Throughout Europe, 2008: Greece, Office of Retirement and Disability Policy*. Disponible en: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssp-tw/2008-2009/europe/greece.html> [21 dic. de 2013].

Stein, M.; Lord, J. 2010. *Monitoring the Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Innovations, Lost Opportunities, and Future Potential*, en *Human Rights Quarterly*, vol. 32, págs. 691-730.

Steinor, V.; Wakolbinger, F. 2010. *Wage Subsidies, Work Incentives, and the Reform of the Austrian Welfare System, IZA DP No. 5191*. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5191.pdf> [21 dic. de 2013].

Teittinen, A. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries: Finland*. ANED. Disponible en: Document1 <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FI%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 dic. de 2013].

Thornton, P. 1998. *International research project on job retention and return to work strategies for disabled workers* (Ginebra, OIT).

Thornton, P.; Lunt, N. 1997. *Employment policies for disabled people in eighteen countries: A review*. Universidad de York, Social Policy Research Unit. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1158&context=gladnetcollect> [21 dic. de 2013].

UE (Unión Europea). 2010. Cumbre de la igualdad - Igualdad y diversidad en el empleo, 15 y 16 de noviembre de 2010. Disponible en: <http://www.eutrio.be/sites/default/temp/6861.pdf> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2000a. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

\_\_. 2000b. Directiva del Consejo de la UE 2000/78/CE del 27 de nov. de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 303, 2 de dic. de 2000. Disponible en: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10823\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_en.htm) [21 dic. de 2013].

UN Enable. 2010. *World Programme of Action Concerning Disabled Persons*. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=23> [21 dic. de 2013].

\_\_. (sin fecha.) Firmas y ratificaciones de la CDPD y su Protocolo. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=17&pid=166> [21 dic. de 2013].

UN Social Development Network, 2013. *ESCWA and the League of Arab States Hold a Conference on Disability in the Arab Region* <http://unsdn.org/?p=12700>

UN Statistics Division. 2013. *Washington Group On Disability Statistics*. Disponible en: <http://unstats.un.org/unsd/methods/citygroup/washington.htm> [21 dic. de 2013].

*United Kingdom Disability Discrimination Act 1995a.* Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents> [21 dic. de 2013].

\_\_. *1995b (Amendment) Regulations 2003*. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2003/1673/regulation/4/made> [21 dic. de 2013].

\_\_. *Disability Discrimination Act 2005*. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/13/contents> [21 dic. de 2013].

\_\_. *Equality Act 2010 (Ley de Igualdad de 2010)*. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

USAID (U.S. Agency for International Development). 2009. *Transitions Towards an Inclusive Future: Vocational Skills Development and Employment Options for Persons with Disabilities in Europe & Eurasia*. Disponible en: [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnads500.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnads500.pdf) [21 dic. de 2013].

US DOL (U.S. Department of Labor). 2013. *Affirmative Action and Nondiscrimination Obligations of Contractors and Subcontractors Regarding Individuals with Disabilities*, 78 Fed. Reg. 58,682, 58,745 (24 sept. de 2013).

\_\_. 2001a. *Disability Employment Grant Program Funded Under the Workforce Investment*. Disponible en: <http://www.doleta.gov/grants/sga/02-100sga.cfm> [21 dic. de 2013].

\_\_. 2001b. *Grants for Implementing Disability Information Technology*. Disponible en: <http://www.doleta.gov/grants/sga/01-107sga.cfm> [21 dic. de 2013].

US HUD (Housing and Urban Development). 2008. *Accessing Mainstream Employment and Income Support Programs, HUD's Homeless Assistance Programs*. Disponible en: <https://www.>

onecpd.info/resources/documents/Accessing-MainstreamResources\_April2008.pdf [21 dic. de 2013].

Viorreta, C. 1998. *The social enterprise in Spain*, documento presentado en la reunión transnacional de Cagliari, 29 de sept. de 1998.

Virginia Board for People with Disabilities. 2007. *Job Coaching Services and Benefits to Businesses and People with Disabilities*. Disponible en: [http://www.worksupport.com/documents/va\\_board\\_factsheet1.pdf](http://www.worksupport.com/documents/va_board_factsheet1.pdf) [21 dic. de 2013].

USBLN. (U.S. Business Leadership Network). Sin fecha (n.d.1) *Introduction*. Disponible en: [http://www.usbln.org/pdf-docs/USBLN\\_Introduction.pdf](http://www.usbln.org/pdf-docs/USBLN_Introduction.pdf) [21 dic. de 2013].

\_\_. (n.d.2) *Membership & Partnerships Opportunities – Corporate*. Disponible en: <http://www.usbln.org/membership-partnership-opportunities.html> [21 dic. de 2013].

Waddington, L. 1996. *Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws*, en *Comparative Labour Law Journal*, vol. 18, núm. 62, págs. 62-101.

\_\_. (2008). *When it is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding when a Disability Accommodation is "Reasonable" from a Comparative Perspective*, en *Comparative Labour Law & Policy Journal* vol. 29, núm. 3, págs. 101-124.

Waldschmidt, A.; Lingnau, K. 2007. *Report on the employment of disabled people in European countries: Germany*. ANED. Disponible en: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> [21 dic. de 2013].

Wehman, P.; Revell, G.; Kregel, J. 1997. *Supported employment: A decade of rapid growth and impact*, en Wehman, P.; Kregel, J.; West, M. (eds): *Supported employment research: Expanded competitive employment opportunities for persons with significant disabilities*. Págs. 1-18. Richmond, Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Centre on Supported Employment. Disponible en: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408777.pdf> [21 dic. de 2013].

Whitehead, M. 2010. *Disability and Employment: Lessons from Natural Policy Experiments*, en *European Journal of Public Health*, vol. 20, núm. 4, págs. 371-373. Disponible en: <http://eurpub.oxfordjournals.org/content/20/4/371.full.pdf+html> [21 dic. de 2013].

Williams, R.M. et al. 2005. *Disability management practices in education, hotel/motel, and health care workplaces*, en *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 47, núm. 3, págs. 217-226. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20139/pdf> [21 dic. de 2013].

Work4Illinois. 2009. *Disabled Workers Program*, Work4Illinois. Disponible en: <http://work.illinois.gov/disabpgm.htm> [21 dic. de 2013].

WRC (WRC Social and Economic Consultants). 2008. *Research report on the operations and effectiveness of the supported employment programme*. Disponible en: <http://www.wrc.ie/publications/WRCFINALREPORTSEP280508.pdf> [21 dic. de 2013].

Wynne, R. et al. 2012. *Active Inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems, National Report: Ireland*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/262/en/1/EF12262EN.pdf> [21 dic. de 2013].

Wynne, R. et al. 2006. *Employment Guidance Services for People with Disabilities*, en *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/33/en/1/ef0633en.pdf> [21 dic. de 2013].

YEI (Youth Employment Inventory). 2007. *Employment and Training Policies for Youth with Disabilities*. Disponible en: <http://www.youth-employment-inventory.org/inventory/view/112/> [21 dic. de 2013].

Zambia *People with Disabilities Act No. 33 of 1996*. Disponible en: <http://dredf.org/international/zamb2.html> [21 dic. de 2013].

Zero Project. 2013. Estudio internacional sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre las Personas con Discapacidad (*Centrado en el empleo*) Disponible en: [http://zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Zero-Report\\_e\\_-2013.pdf](http://zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Zero-Report_e_-2013.pdf) [1 de nov. de 2014]

Para más información, sírvase contactar:

**Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)**

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

4, route des Morillons

CH - 1211 Ginebra 22

(Suiza)

Correo electrónico: [disability@ilo.org](mailto:disability@ilo.org) y [ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)

Tel: (+ 41) 022 799 6730

Fax: (+ 41) 022 799 6388

[www.ilo.org/disability](http://www.ilo.org/disability)

# Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo

Las personas con discapacidad se enfrentan a enormes obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Se les niega frecuentemente su derecho al trabajo decente y tienen tasas de desempleo e inactividad económica más elevadas que las personas sin discapacidad.

La Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), adoptada en 2006 y ratificada por la gran mayoría de países del mundo, marcó un importante cambio de la política internacional en materia de discapacidad hacia un enfoque basado en los derechos humanos, incluyendo el mundo del trabajo. La Convención se basa en el Convenio núm. 159 de la OIT sobre Rehabilitación Profesional y Empleo adoptado en 1983 y lo complementa.

Esta publicación ofrece una visión global de los principales instrumentos jurídicos y de políticas públicas así como iniciativas internacionales que tienen como objetivo promover los derechos de las personas con discapacidad, en especial en lo que concierne el acceso al trabajo y empleo.

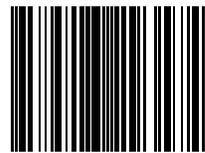
Presenta los principales enfoques que se han adoptado en países de todo el mundo para asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo y trabajo y progresar profesionalmente en igualdad de condiciones con los demás, por ejemplo, a través de la legislación, la formación profesional, servicios de empleo, así como mecanismos de apoyo financieros, técnicos y personales.

El libro también propone una agenda para la acción futura para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en la Agenda de Desarrollo 2030.

**Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)**  
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  
4, Route des Morillons  
1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel.: +41 22 799 6730  
Fax: +41 22 799 6388  
ged@ilo.org  
www.ilo.org/ged

ISBN 978-92-2-329357-4



9 789223 293574