

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ÍNDICE

1. VISIÓN GENERAL	6
2. CONTENIDO TÉCNICO	8
2 . A Contexto.....	8
2 . B Marco jurídico	9
Preguntas de verificación sobre el país.....	10
Preguntas de verificación sobre el país.....	11
2 . C Ajustes razonables	15
Preguntas de verificación sobre el país.....	15
2 . D Enfoques para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.....	17
Buenas prácticas	19/20
Preguntas de verificación sobre el país.....	22
Preguntas de verificación sobre el país.....	22
3. RESUMEN Y PRINCIPALES ENSEÑANZAS	23
4. RECURSOS ÚTILES	24
5. ACTIVIDADES DIDÁCTICAS	25
Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 1)	26
Actividad didáctica 2.B.: Identificar y eliminar las barreras al empleo	27
Ficha informativa: Modelo de matriz: barreras para las personas con discapacidad	28
Ficha informativa: Buenas prácticas para promover el empleo de las personas con discapacidad.....	29
Ficha informativa: La perspectiva de la OIT: motivos de la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad.....	30
Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 2)	31
Actividad didáctica 2.D.: Facilitar el empleo de las personas con discapacidad	32
Ficha informativa: Escenario 1 a):Puesta de relieve de los problemas de accesibilidad	33
Ficha informativa: Escenario 2 b):Puesta de relieve de los problemas de accesibilidad	34
Ficha informativa: Escenario 2 a):Puesta de relieve de los problemas de accesibilidad	34
Ficha informativa: Escenario 2 b):Puesta de relieve de los problemas de accesibilidad	35

Agradecimientos

La División de Desarrollo Social Inclusivo (DDSI) desea dar las gracias a todas las instancias que han contribuido a la elaboración de la “Carpeta de materiales sobre discapacidad para África”, entre ellas la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Comisión Económica para África (CEPA), la Oficina Internacional del Trabajo, el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Unión Africana y los Gobiernos de Kenya, Sudáfrica y Zambia. Asimismo, la DDSI desea dar las gracias al Gobierno de Italia por su apoyo financiero y a las numerosas organizaciones de personas con discapacidad de África que han realizado valiosas aportaciones a la carpeta de materiales.

Lista de acrónimos

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
CE	Comisión Europea
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DDSI	División de Desarrollo Social Inclusivo del DAES
IFD	Instituciones de financiación del desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TIC	Tecnología de la información y las comunicaciones

1. VISIÓN GENERAL

Objetivos del módulo

- ▶ Ofrecer una visión general del derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, así como una serie de recomendaciones prácticas para eliminar las barreras al respecto y promover estrategias en favor de la inclusión.

¿A quién va destinado este módulo?

Este módulo está dirigido a cualquier persona o instancia interesada en los derechos humanos de las personas con discapacidad, o responsable de protegerlos y promoverlos para velar por su participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, lo que incluye a las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, las ONG, las autoridades gubernamentales, los organismos de las Naciones Unidas, los ministerios de desarrollo, las universidades, el personal de investigación, las organizaciones internacionales y los donantes. Además, el módulo está destinado a todas las partes interesadas en detectar las deficiencias y dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad en relación con el trabajo o el empleo y, posteriormente, subsanarlas en la formulación de políticas y programas.

¿De qué trata este módulo?

En el presente módulo:

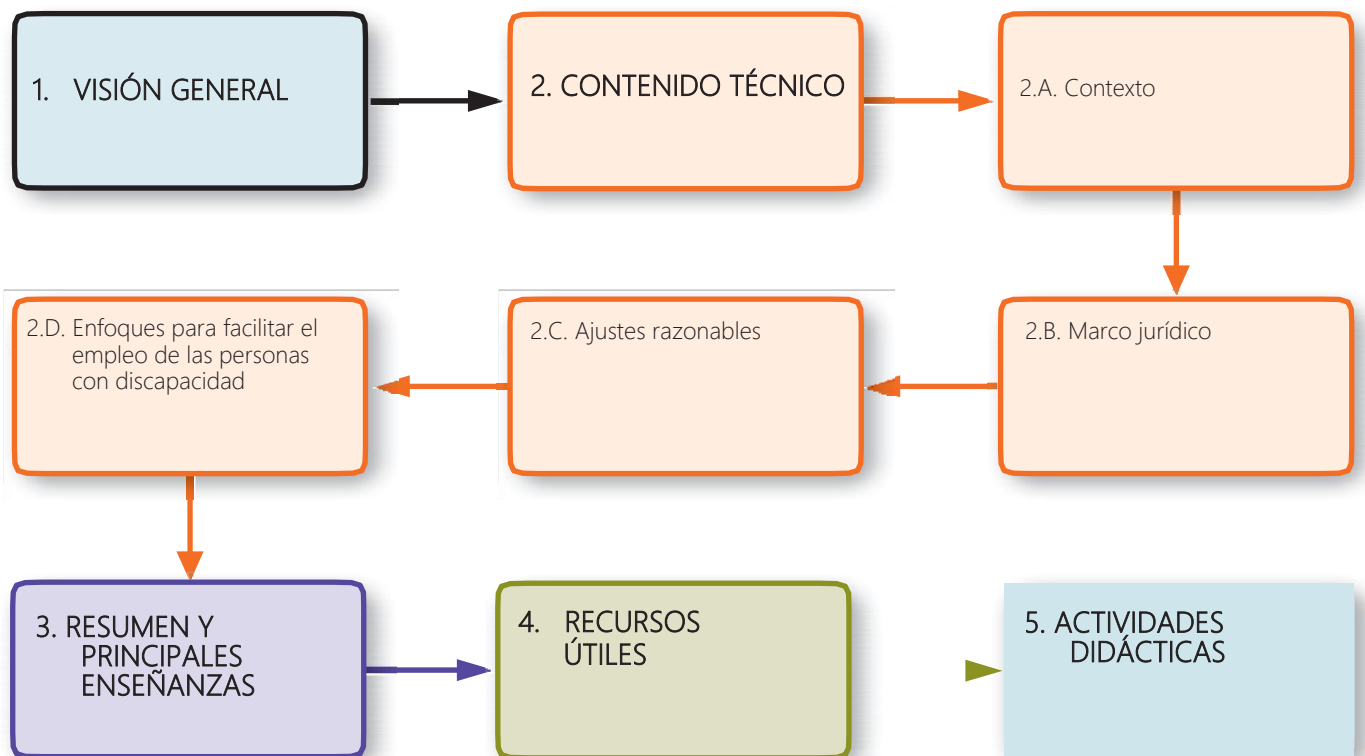
- ▶ se repasan las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “la Convención”), haciendo especial hincapié en el artículo 27, relativo al trabajo y el empleo;
- ▶ se explican los conceptos importantes en relación con el empoderamiento económico y el empleo de las personas con discapacidad;
- ▶ se definen las estrategias y soluciones orientadas a garantizar la eliminación de las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de trabajar, con el fin de promover su derecho al trabajo;
- ▶ se incluyen ejercicios didácticos complementarios del material;
- ▶ se ofrece una lista de recursos clave como referencia adicional.

Objetivos de aprendizaje

Una vez finalizado este módulo, los participantes habrán:

1. reconocido la importancia del empleo para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad;
2. identificado y eliminado las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el empleo;
3. reflexionado sobre el concepto de realización de ajustes razonables;
4. puesto de relieve una serie de enfoques para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.

Estructura del módulo



2. CONTENIDO TÉCNICO

2.A. Contexto

El empleo es esencial para que tanto las personas con discapacidad como sus familias puedan mantener un nivel de vida decente, y constituye un importante factor que influye en sus oportunidades de participación plena en la sociedad¹. El trabajo es un rasgo definitorio de la existencia humana y, en numerosas sociedades, la capacidad de trabajar se percibe como una de las vías potenciales más importantes de contribución individual de las personas a su comunidad. No obstante, pese a las leyes nacionales, regionales e internacionales vigentes y a la labor de los órganos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad, se sigue denegando a las personas con discapacidad en todo el mundo el derecho al trabajo, y las estadísticas indican que las tasas de desempleo, subempleo e inactividad económica entre las personas con discapacidad suelen ser mucho más altas que las registradas entre otros grupos de trabajadores.

Muchas personas con discapacidad de numerosos países de todo el mundo no tienen acceso a las mismas oportunidades de educación y formación con las que cuentan sus conciudadanos sin discapacidad. Los jóvenes con discapacidad, por ejemplo, suelen verse más desfavorecidos en su búsqueda de trabajo y empleo en general, ya sea por no haber tenido acceso a la educación o la formación profesional, porque el personal docente carece de la formación adecuada o por la no disponibilidad de instalaciones apropiadas. La carencia de cualificación académica y de formación en competencias útiles para el mercado laboral coloca a estas personas en posición de desventaja en su búsqueda de un puesto de trabajo decente².

Pueden darse los estereotipos de que las personas con discapacidad no son inteligentes o aprenden con lentitud. Estos mismos estereotipos y prejuicios, que pueden contribuir a la exclusión de la educación y la formación profesional, pueden crear asimismo barreras adicionales en el empleo, en la medida en que los prejuicios y el estigma por parte de muchos empleadores, compañeros de trabajo y la población en general agravan una situación ya difícil de por sí. Además, las personas con discapacidad se enfrentan a barreras como la inaccesibilidad de la información o del entorno físico, por ejemplo, en el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo. Asimismo, los empleadores suelen dar por sentado que la realización de ajustes razonables en beneficio de los empleados con discapacidad (como elementos de accesibilidad u horarios de trabajo flexibles) suponen un costo prohibitivo. Las barreras para acceder a financiación pueden también frustrar las posibilidades de las personas con discapacidad para establecerse por cuenta propia.

Desanimadas por las barreras discriminatorias y las creencias erróneas acerca de su capacidad para trabajar, y en algunos casos ante el temor a la pérdida de prestaciones, muchas personas con discapacidad abandonan la búsqueda activa de empleo y trabajo, dependiendo de las prestaciones por discapacidad en aquellos países donde existen o subsistiendo a duras penas con trabajos de escaso valor añadido dentro de la economía informal, con ayuda de sus familias y su comunidad.

En muchos casos, las personas con discapacidad que no pueden mantenerse por su cuenta terminan atrapadas en un ciclo de pobreza, incapaces de cubrir incluso sus necesidades más básicas de alimentos, agua, ropa, vivienda o, por supuesto, formar una familia como les gustaría. En algunos países, el empleo supone un medio de acceder al seguro médico necesario para recibir servicios de atención sanitaria. En la medida en que las personas con discapacidad no puedan conseguir un empleo en dichos países, es posible también que su acceso a tales servicios se vea restringido.

Si bien las personas con discapacidad siguen enfrentándose a problemas considerables en relación con el empleo, es importante señalar las mejoras que se han logrado en numerosos países. Es fundamental aprovechar estas mejoras y mantener este impulso positivo.

¹ Cuarto período de sesiones de la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: documento de antecedentes para la reunión oficiosa sobre trabajo y empleo, nota de la Secretaría basada en las aportaciones de la OIT y la Alianza Internacional de la Discapacidad (2011).

² *Ibid.*

2.B. Repaso del marco jurídico

Toda persona goza del derecho fundamental al trabajo³. Este derecho es esencial para el ejercicio de otros derechos humanos y constituye una parte indisociable e inherente de la dignidad humana. Tal derecho contribuye simultáneamente a la supervivencia tanto de la persona como de su familia y, en la medida en que el trabajo se elija o acepte libremente, al desarrollo y el reconocimiento de dicha persona dentro de la comunidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “la Convención”) fue la primera en introducir el modelo social de discapacidad y cambiar de orientación sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La Convención no crea nuevos derechos, sino que recoge los derechos existentes y los interpreta en el contexto de las personas con discapacidad.

**Véase la actividad didáctica 2.B., titulada
“Identificar y eliminar las barreras al empleo”.**

Por lo que respecta al trabajo y el empleo, en el artículo 27 de la Convención se exige a los Estados partes que reconozcan el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. En dicho artículo se exponen las medidas a través de las cuales los Estados partes pueden salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, inclusive para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Entre tales medidas figuran las siguientes:

- ▶ 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;
- ▶ 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;
- ▶ asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- ▶ 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;
- ▶ 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;
- ▶ promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- ▶ emplear a personas con discapacidad en el sector público;

³ Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23, y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 6.

- ▶ 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;
- ▶ velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- ▶ promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- ▶ promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Idea fundamental: Los derechos humanos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles

Todos los derechos humanos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles. Por consiguiente, la violación del derecho al trabajo puede conllevar la vulneración del disfrute de otros derechos humanos por parte de las personas con discapacidad. Por ejemplo, una persona con discapacidad que no pueda trabajar y ganar un salario justo puede que no logre alcanzar un nivel de vida adecuado. Del mismo modo, la violación de otros derechos humanos, como el derecho a la educación, puede afectar a la facultad de las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo y al empleo.

Preguntas de verificación sobre el país

La violación de otros derechos humanos puede crear barreras adicionales que impidan a las personas con discapacidad disfrutar plenamente de su derecho al trabajo. ¿Cómo afectan estas barreras al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en su país? Analice cada uno de los ejemplos que figuran a continuación en el contexto de su país:

- inaccesibilidad del transporte público o privado que pueda imposibilitar a las personas con discapacidad el acceso a centros de trabajo;
- escaso acceso al sistema educativo y poca permanencia dentro de este, especialmente por lo que respecta a las oportunidades de formación profesional y de otra índole, lo que puede imposibilitar a las personas con discapacidad la adquisición de determinadas cualificaciones profesionales y restringir su potencial de obtención de ingresos;
- oportunidades mínimas de vivir de manera independiente y en la comunidad que pueden obligar a las personas con discapacidad a mendigar o a trabajar en la economía informal, con ayuda de su familia y comunidad;
- inaccesibilidad de información o inadecuación de esta que puede dificultar que las personas con discapacidad estén al corriente de la existencia de puestos de trabajo vacantes u otra información sobre ofertas de empleo.

En el artículo 27 de la Convención se establece el marco de las posibles medidas para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo y al empleo.

Información básica sobre la Convención: Artículo 27: Trabajo y empleo

- Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.
- El derecho al trabajo incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral.
- El derecho al trabajo exige un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.
- Los Estados partes deberán salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, inclusive para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo.
- Entre las medidas para facilitar el ejercicio del derecho en cuestión, cabe destacar las siguientes:
 1. 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;
 2. 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;
 3. asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
 4. 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;
 5. 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;
 6. promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
 7. emplear a personas con discapacidad en el sector público;
 8. 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;
 9. velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
 10. promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
 11. promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Preguntas de verificación sobre el país

En algunos países, como los de los ejemplos citados a continuación, se garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en las disposiciones constitucionales. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad también puede garantizarse en las leyes contra la discriminación, las leyes nacionales en materia de discapacidad y otros tipos de legislación. Analice la protección específica del derecho al trabajo de las personas con discapacidad dentro del marco jurídico de su país.

a. La discapacidad en la legislación nacional

La existencia de disposiciones constitucionales o leyes específicas que prohíban la discriminación se considera actualmente un elemento esencial para combatir la discriminación en el empleo y el trabajo. La finalidad de la legislación contra la discriminación es prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo.

Ejemplos de disposiciones constitucionales en relación con el trabajo

República Unida de Tanzania: Constitución de la República Unida de Tanzania

En el artículo 11 de dicha Constitución se afirma que la autoridad estatal establecerá las disposiciones adecuadas para hacer efectivo el derecho de las personas al trabajo, a la propia educación y al bienestar social en situaciones de edad avanzada, enfermedad o discapacidad.

Malawi: La Constitución de Malawi, en su artículo 13, obliga al Estado a aprobar y aplicar políticas y leyes orientadas a garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades de empleo, así como un mayor acceso a los espacios públicos y una participación lo más plena posible en todas las esferas de la sociedad malawiana.

Constitución de El Salvador de 1983 (rev. 2014) SECCIÓN SEGUNDA: TRABAJO Y

SEGURIDAD SOCIAL: El artículo 37 dispone lo siguiente: “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.

Constitución de Italia de 1947 (rev. 2012) En el artículo 38 se garantiza a las personas con discapacidad y desempleadas el apoyo del Estado mediante el reconocimiento del derecho de todo ciudadano que no pueda trabajar y carezca de los medios de subsistencia necesarios a recibir asistencia social. Los trabajadores tienen derecho a que se les garanticen unos medios adecuados para satisfacer sus necesidades en caso de accidente, enfermedad, discapacidad, edad avanzada y situación de desempleo involuntario. Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir educación y formación profesional.

En las Constituciones de los países que se enumeran a continuación (entre otros) se garantiza expresamente el derecho al trabajo de las personas adultas con discapacidad: Bolivia (Estado Plurinacional de), Portugal, España, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Nueva Zelanda, Maldivas, Timor-Leste, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala y Venezuela (República Bolivariana de)⁴.

Además, en el Canadá, Finlandia, Serbia, Nepal, Tailandia, México, Guyana y otros Estados, la constitución garantiza expresamente a toda la ciudadanía el derecho al trabajo en general y, en un sentido más amplio, la protección de las personas con discapacidad frente a la discriminación⁵.

No obstante, las disposiciones constitucionales por sí solas a menudo tienen una repercusión limitada. Tales disposiciones suelen ser generales y no abarcar definiciones precisas. Por ello, aunque exista una disposición constitucional en la que se contemple la protección al máximo nivel legislativo, esta habrá de plasmarse de manera más específica en la legislación laboral del país para otorgar derechos concretos a las personas con discapacidad.

Los códigos de derecho laboral ofrecen un marco eficaz para la elaboración de leyes relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Estas leyes pueden adquirir la forma de leyes contra la discriminación centradas específicamente en las personas con discapacidad y otorgar determinados derechos en materia de empleo, como la fijación de cuotas. El establecimiento de disposiciones relativas a los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo es, probablemente, el factor que más influye en la práctica en las oportunidades para los demandantes de empleo y los trabajadores con discapacidad.

⁴ Véase Worldpolicycenter.org: “¿Garantiza la Constitución explícitamente el derecho al trabajo de los adultos con discapacidad?”.

⁵ *Ibid.*

Los regímenes de cuotas constituyen el tipo más habitual de medidas de acción afirmativa orientadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Las cuotas pueden establecerse por ley o mediante decisiones o normativas gubernamentales. En virtud de los distintos tipos de regímenes de cuotas, los empleadores que contraten a un número específico de personas están obligados a garantizar que un determinado porcentaje de su plantilla esté constituida por personas con discapacidad.

Los regímenes de cuotas pueden adquirir diversas formas. No obstante, los sistemas de gravamen por incumplimiento de cuotas son los que más contribuyen a promover el empleo de las personas con discapacidad. En este tipo de regímenes, se establece una cuota obligatoria y se impone un gravamen a todos los empleadores incluidos en el régimen en cuestión que incumplan sus obligaciones. El dinero recaudado mediante este tipo de régimen de cuotas se transfiere a un fondo de ayuda al empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, es importante que los regímenes de cuotas se complementen con otras medidas que faciliten el cumplimiento de las correspondientes obligaciones por parte de las empresas.

b. Alcance de la legislación en materia de discapacidad

Cada vez hay más Estados que prohíben la discriminación por motivos de discapacidad, especialmente en el ámbito del empleo, ya sea a través de leyes integrales aplicables a distintos grupos de población en su conjunto o mediante leyes específicas en materia de discapacidad, lo que refleja el reconocimiento cada vez más generalizado de que la discapacidad suele utilizarse para excluir a las personas con discapacidad y negarles la igualdad de oportunidades de empleo, cuando no está justificado dadas las circunstancias. El objetivo de este tipo de leyes es luchar contra la exclusión y la negación de oportunidades a las personas por características específicas como la discapacidad, así como aumentar la participación de las personas con discapacidad tanto en el empleo como en otras esferas de la sociedad. Al admitir la necesidad de proteger a las personas con discapacidad, la legislación amplía la protección frente a los comportamientos discriminatorios y sanciona a quienes incumplan la norma de no discriminar.

Ejemplos de disposiciones legislativas en relación con el trabajo

Ghana: La **Ley relativa a las Personas con Discapacidad (2006)** aborda específicamente la cuestión de la no discriminación de las personas con discapacidad y recoge, en sus artículos 9 a 15, una serie de disposiciones centradas en concreto en el empleo de las personas con discapacidad.

Estados Unidos de América: Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990: Esta Ley prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad y les garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo (título I), ajustes de carácter público (título III), servicios públicos (título II) y servicios de telecomunicaciones (título IV).

Unión Europea (UE): Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo: Esta Directiva prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, edad, orientación sexual, religión o creencias. Los Estados miembros de la UE han modificado su legislación vigente o han aprobado leyes y normativas nuevas que prohíben la discriminación en el empleo de las personas con discapacidad de acuerdo con los requisitos de dicha Directiva.

c. Diferentes formas de discriminación

El comportamiento discriminatorio se da cuando un empleador trata a un empleado o candidato a un puesto de trabajo de manera desfavorable o menos favorable por el hecho de que dicha persona tenga una discapacidad que apenas afecta o no afecta en modo alguno al desempeño del puesto de trabajo en cuestión. Existen diversas formas de discriminación, como la discriminación directa, indirecta y múltiple. No obstante, lo importante es que en el artículo 5 de la Convención se prohíbe la discriminación en todas sus formas sin distinciones. Además, en el artículo 2 de la Convención se contempla expresamente la denegación de ajustes razonables como forma de discriminación.

La discriminación directa se produce cuando se dispensa a una persona un trato menos favorable que a otra persona en circunstancias análogas debido a una característica específica amparada por la legislación contra la discriminación, como la raza, el sexo o la discapacidad.

La discriminación indirecta se produce cuando se dan situaciones, medidas o prácticas en apariencia neutrales, pero que de hecho dan lugar a un trato desigual de las personas con determinadas características. Este tipo de discriminación se da cuando, pese a aplicarse los mismos requisitos y criterios y dispensarse el mismo trato a todas las personas, las correspondientes consecuencias resultan desproporcionadamente más graves para algunas personas en función de determinadas características. La intención de discriminar no es una condición necesaria para que exista discriminación indirecta.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Convención, la **discriminación múltiple** hace referencia a las experiencias de exclusión influidas en gran medida por las múltiples dimensiones de la identidad individual. Por ejemplo, entre las personas con discapacidad suelen registrarse tasas más altas de desempleo y subempleo que entre las personas sin discapacidad. No obstante, la tasa de desempleo entre las mujeres con discapacidad es más alta que entre los hombres con discapacidad por la discriminación que aquellas sufren también como mujeres en el lugar de trabajo.

La **denegación de ajustes razonables** constituye asimismo una forma de discriminación. A veces, una deficiencia puede afectar a la capacidad de una persona para llevar a cabo un trabajo de la forma habitual o acostumbrada. La obligación de realizar ajustes razonables o de garantizar el derecho a ser beneficiario de tales ajustes suele sustentarse en la legislación actual contra la discriminación de las personas con discapacidad. Es necesario que la legislación defina con precisión lo que se entiende por ajustes razonables, con el fin de evitar interpretaciones erróneas y garantizar que los empleadores tengan claras sus obligaciones. Por ejemplo, en el caso de Sudáfrica, la obligación de realizar ajustes razonables en el ámbito del empleo está contemplada en la Ley sobre la Igualdad en el Empleo de 1998. De acuerdo con la definición establecida en dicha Ley, los ajustes razonables hacen referencia a cualquier modificación o adaptación realizada en un puesto de trabajo o en el entorno laboral que permita a una persona de un determinado grupo tener acceso al empleo o participar o avanzar en este ámbito.

En la Convención se aclara que la no realización de ajustes razonables constituye en sí un acto de discriminación, debiendo dichos ajustes estar ya garantizados en la fase de contratación. Cuando una persona con discapacidad resulte ser una candidata adecuada a un puesto de trabajo, el empleador deberá realizar los correspondientes ajustes razonables mediante las modificaciones o adaptaciones necesarias para facilitar el desempeño de las actividades esenciales del puesto. En la mayoría de los casos, la persona con discapacidad podrá asesorar al empleador sobre los ajustes requeridos. Asimismo, es importante proteger la privacidad de la persona solicitante de ajustes razonables. En caso necesario, los empleadores deberán solicitar asesoramiento también a los organismos gubernamentales u organizaciones que representen o presten servicios a las personas con discapacidad.

2.C. Ajustes razonables

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Es preciso tener en cuenta la dimensión individual de los ajustes razonables (a diferencia de lo que ocurre con la accesibilidad, las medidas de acción afirmativa y el diseño universal). Los ajustes razonables son fruto del diálogo o la negociación entre el empleado en cuestión y el empleador.

Observación importante: los ajustes razonables atañen a todas las fases de empleo

Los ajustes razonables requieren que los empleadores se adapten a las necesidades de las personas con discapacidad introduciendo cambios razonables en su actividad y la manera de llevarla a cabo en aquellos casos en que, de no aplicarse tales cambios, a las personas con discapacidad les vaya a resultar muy difícil o imposible trabajar (a menos que conlleve algo más que un costo simbólico).

Preguntas de verificación sobre el país

Plantéese ejemplos de adaptaciones del lugar de trabajo que los empleadores puedan tener que realizar en su país para garantizar ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad.

Ejemplos de adaptaciones del lugar de trabajo

Cambio de los procesos de selección y contratación

Por ejemplo, proporcionar un intérprete de lengua de señas a una persona sorda o contar con un perito médico con conocimientos sobre la discapacidad específica de una persona y su relación con los requisitos del puesto.

Modificación de las instalaciones de trabajo de acuerdo con las necesidades de la persona con discapacidad

Por ejemplo, construir rampas, adaptar las instalaciones de aseo o colocar luces intermitentes de aviso para las personas con deficiencias auditivas. Es preciso diferenciar este aspecto de la accesibilidad, que constituye un concepto general aplicable a todas las personas.

Cambio de la definición de puestos de trabajo, los horarios u otras prácticas laborales

Por ejemplo, cambiar determinadas funciones del personal, garantizar pausas periódicas para comer a las personas con diabetes o proporcionar un espacio de trabajo tranquilo.

Modificación del equipamiento del lugar de trabajo y disponibilidad de tecnología de apoyo

Por ejemplo, disminuir la altura de las mesas de trabajo o instalar monitores más grandes o lectores de pantalla.

Propuestas de formación u otro tipo de asistencia

Por ejemplo, llevar a cabo programas de orientación inicial destinados tanto al personal con discapacidad como a sus compañeros de trabajo, asignar un mentor o una persona de apoyo a las personas con discapacidad intelectual o fomentar la inclusión del personal con discapacidad en todas las actividades de formación ordinaria.

d. Carga de la prueba

En virtud de algunas leyes, las personas que se consideren perjudicadas por actos de discriminación tienen que presentar pruebas que demuestren los hechos. En algunos casos, puede que sea posible recopilar tales pruebas sin dificultad. No obstante, en la mayoría de los casos relacionados con actos sospechosos más que evidentes, puede que resulte imposible reunir pruebas fidedignas. Para solucionar este problema, muchos países han invertido la carga de la prueba para que no recaiga en la persona que denuncia los hechos. Una vez que dicha carga pasa a recaer en quien presuntamente ha discriminado al denunciante, deberán aportarse las correspondientes pruebas que justifiquen de forma válida y no discriminatoria el trato dispensado.

e. El papel de los sindicatos, las federaciones de empleadores y la sociedad civil

La consulta amplia con los sindicatos, las federaciones de empleadores y la sociedad civil antes de la revisión o elaboración de leyes orientadas a promover los derechos de las personas con discapacidad permitirá a los responsables de la formulación de políticas aprovechar los conocimientos especializados existentes en la comunidad. Por ejemplo, muchas de las obligaciones derivadas de las leyes o políticas de promoción del empleo de las personas con discapacidad recaen en los empleadores. De ahí que resulte especialmente importante conocer la opinión de los empleadores antes de aprobar o enmendar las leyes o políticas en cuestión. Además, los sindicatos pueden aportar información valiosa sobre los problemas y las políticas eficaces ya existentes si se fomenta su participación activa en la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Por último, el apoyo de la mayoría de la comunidad de personas con discapacidad (lo que incluye tanto a las personas con discapacidad como a sus organizaciones representantes y sus familiares) constituye un factor esencial para el éxito de cualquier futura política. Solicitar la opinión pública sobre cualquier ley relativa a las personas con discapacidad enriquecerá el debate y afianzará la aplicación de la política tras su entrada en vigor.

2.D. Enfoques para facilitar el empleo de las personas con discapacidad

En el presente módulo se han puesto de relieve algunos de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad en relación con el ejercicio del derecho al trabajo. Más allá de la legislación, el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad puede hacerse efectivo por diversas vías, entre ellas, la formulación de políticas, la puesta en marcha de programas específicos, la prestación de servicios financieros inclusivos y accesibles, la garantía de la accesibilidad y la concienciación.

Incorporación de la discapacidad en las políticas nacionales de desarrollo

La incorporación de las estrategias de inclusión de las personas con discapacidad en los procesos de desarrollo existentes constituye una manera de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en materia de trabajo y empleo. Dicha incorporación permite que las estrategias inclusivas respecto de la discapacidad formen parte de las políticas ya vigentes o que puedan elaborarse en un país. La posibilidad de incorporación se da en diversas esferas, entre ellas, la de las políticas nacionales de empleo y empleo juvenil.

La inclusión de las personas con discapacidad en las políticas nacionales de empleo se menciona expresamente en las disposiciones del Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 (núm. 159) de la Organización Internacional del Trabajo, y abre otra vía para promover dicha inclusión. Por ejemplo, en 2009, Etiopía logró incluir una estrategia en su política nacional de empleo por la que se exigía la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En ella se abordaba expresamente la necesidad de mejorar y ampliar la formación y otros servicios de desarrollo de aptitudes, así como de ayudar a las personas con discapacidad a emprender sus propios negocios en el sector privado formal.

Los derechos de las personas con discapacidad también pueden incorporarse en las políticas de empleo juvenil existentes o futuras. Por ejemplo, en el Togo se creó en 2007 la Política Nacional de Juventud, en la que se contemplaban 5 objetivos, 1 de los cuales abarcaba la promoción de la igualdad. Mediante este objetivo pudo incorporarse e incluirse el derecho al empleo de los jóvenes con discapacidad en la estrategia general de la política de juventud.

Otro buen ejemplo de iniciativa de empleo es el Fondo de Empleo Juvenil de Serbia, creado en 2009 como proyecto conjunto con el programa de las Naciones Unidas sobre la promoción del empleo juvenil y la gestión de la migración⁶. El programa está destinado a jóvenes con discapacidad y bajo nivel educativo con edades entre 15 y 30 años. Dicho programa ofrece formación en las competencias demandadas por los empleadores, capacitación laboral, subsidios de empleo y programas de trabajo en período de prueba, así como programas de autoempleo. Se proporcionan a los empleadores subvenciones para actuaciones de accesibilidad destinadas a acondicionar las instalaciones de la empresa para las personas con discapacidad, así como a adaptar el puesto de cada trabajador, por ejemplo, los programas informáticos y otras medidas de apoyo. Asimismo, se proporcionan subvenciones a los progenitores de familias monoparentales participantes en programas de formación profesional no disponibles en su municipio⁷.

Empleo con apoyo

Los servicios de empleo con apoyo constituyen un modelo de empleo y contratación que permite a las personas con discapacidad conseguir y mantener un puesto de trabajo en el mercado laboral abierto. Este modelo ofrece diversos tipos de apoyo a empleadores y personas con discapacidad a través de preparadores laborales. El empleo con apoyo puede garantizarse de múltiples maneras distintas, entre ellas, la colocación de personas, el trabajo en equipos pequeños, los grupos de trabajo móviles y los dispositivos de creación de pequeñas empresas. Este tipo de servicios ha aportado un enorme beneficio social y psicológico a los trabajadores. Ante la dificultad de efectuar comparaciones transnacionales, cada país tendrá que elegir el enfoque más eficaz en su contexto. Dentro de la amplia gama de posibles servicios de apoyo, cabe citar los siguientes:

- ▶ Evaluación de las necesidades individuales

⁶ Oficina del PNUD en Serbia y OIT, Servicio Nacional de Empleo y Ministerio de Economía y Desarrollo Regional.

⁷ Guía de buenas prácticas de las Naciones Unidas para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de las iniciativas de desarrollo (abril de 2011).

- ▶ Definición de perfiles profesionales y planificación de carrera
- ▶ Plan individual de empleo
- ▶ Búsqueda de empleo y determinación de las competencias idóneas para cada puesto
- ▶ Apoyo y acompañamiento experto en el empleo para ayudar a las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo y asesorar a los empleadores y compañeros de trabajo sobre la inclusión de las personas con discapacidad
- ▶ Asesoramiento y apoyo a los empleadores
- ▶ Apoyo de seguimiento y mentoría tanto para empleadores como para empleados.

Buena práctica: políticas y prácticas en materia de empleo

La Ley de Igualdad de Trato de Estonia prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito del empleo con respecto a los siguientes aspectos: 1) el establecimiento de los requisitos de acceso al empleo, al autoempleo o al desarrollo de una ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, así como los relativos a la concesión de ascensos laborales; 2) los contratos de inserción laboral o prestación de servicios, el nombramiento o la elección para ocupar cargos, el establecimiento de las condiciones laborales, la facilitación de instrucciones, la remuneración, la rescisión o cancelación de los contratos de empleo o de prestación de servicios y la relevación de cargos; 3) el acceso a orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, y experiencia laboral en la práctica; 4) la afiliación a organizaciones de empleados o empleadores, en particular organizaciones profesionales, y la concesión de prestaciones por parte de tales organizaciones⁸.

En el Reino Unido, se produjo en 2010 la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. Dicha Ley protege a las personas de la discriminación en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. En el caso de Finlandia, la discapacidad ha dejado de constituir un obstáculo para inscribirse como demandante de empleo en las oficinas de empleo (Ley sobre los Servicios Públicos de Empleo y Destinados a Empresas, 2012)⁹.

Véase la actividad didáctica 2.D., titulada
“Facilitar el empleo de las personas con discapacidad”.

Microfinanciación

El acceso a financiación constituye un factor fundamental para ofrecer oportunidades de autoempleo a las personas con discapacidad. Las entidades de microfinanciación permiten a las personas con bajos ingresos acceder a servicios financieros. En consonancia con la microfinanciación y la mitigación de la pobreza, existe una necesidad primordial de crear un sector financiero inclusivo para todos. La microfinanciación ha demostrado ser un instrumento útil para reducir la pobreza, por lo que todas las entidades de microfinanciación deberían incorporar la perspectiva de inclusión de las personas con discapacidad. A menudo se percibe a las personas con discapacidad como menos emprendedoras que el resto y, por ello, con un perfil menos atractivo como potenciales beneficiarias de microfinanciación. No obstante, se trata de una apreciación infundada, y existe una gran cantidad de personas con discapacidad que pueden beneficiarse de los servicios financieros. Pese a que las entidades de microfinanciación no tienen una política deliberadamente orientada a excluir a las personas con discapacidad, la estructura física y el diseño de los servicios que prestan tienden a fomentar dicha exclusión.

⁸ Véase el informe de Estonia relativo a la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (informe inicial presentado en virtud del artículo 35 de la Convención), 2015.

⁹ Proyecto SENEL: SEN Employment Links, “Employment of People with Disabilities in Europe: Overview and examples of good practice from the SENEL partner countries”.

Las entidades de microfinanciación, las organizaciones de personas con discapacidad y las instituciones donantes pueden colaborar para reducir las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de acceder a microfinanciación.

Buena práctica: microfinanciación

Los proveedores de microfinanciación cuya labor tiene más alcance entre las personas con discapacidad suelen ser aquellos cuyo principal objetivo es la mitigación de la pobreza. He aquí algunos ejemplos de organizaciones que prestan servicios tanto financieros como no financieros a personas con discapacidad:

- En Bangladesh, Bandhu Kallyan Foundation (BKF) ofrece diversos servicios a las poblaciones vulnerables, como préstamos a grupos solidarios. En 2002, esta fundación empezó a conceder préstamos sin intereses a personas con discapacidad a través de grupos solidarios. La mayoría de las personas con discapacidad recibe préstamos individuales, con una potenciación del acompañamiento experto y el seguimiento.
- Oportunidad Latinoamérica Colombia (OLC) es una organización dedicada a la concesión de subvenciones y microcréditos a personas con discapacidad. Esta organización se esfuerza especialmente por que sus servicios lleguen a esta población y complementa sus mecanismos de financiación con servicios de formación y asesoramiento. OLC tomó la decisión de orientarse específicamente a las personas con discapacidad tras percatarse de la sobrerrepresentación de este colectivo entre la población más pobre de Colombia. En la actualidad, el 6 % de sus beneficiarios y prestatarios son personas con algún tipo de discapacidad, por ejemplo, víctimas de minas terrestres.
- En el Afganistán, el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) cuenta con seis centros de rehabilitación física en los que se proporcionan prótesis y servicios de fisioterapia a personas con lesiones causadas por guerras o accidentes de tráfico, víctimas de minas terrestres y personas con discapacidad. En 1997, el CICR creó un plan de préstamos tras percatarse de que el principal objetivo de las personas con discapacidad era obtener ingresos. Una vez que los nuevos pacientes acceden al centro del CICR, se evalúan sus necesidades tanto de rehabilitación física como de carácter económico. Para los jóvenes menores de 30 años, el CICR cuenta con un programa de educación y formación profesional. Las personas de más de 30 años pueden solicitar un préstamo. Cada solicitud de préstamo se examina minuciosamente antes de aceptarse. El proceso de préstamo comienza con la elaboración de un plan de negocio, a lo que sigue la realización de una entrevista por parte de un oficial de préstamos y una visita sobre el terreno (en el hogar o el lugar de trabajo de la persona solicitante). Tras la aceptación del proyecto, el CICR no transfiere directamente el dinero, sino que efectúa por sí mismo la correspondiente adquisición con arreglo al presupuesto acordado. Los préstamos se conceden a título individual, exigiéndose un aval o garantía personal. Los préstamos se otorgan sin intereses, estableciéndose un plazo de reembolso de entre 6 y 18 meses, en cuotas fijas, a partir del primer mes transcurrido. Se contempla cierta flexibilidad en el reembolso en caso de que el cliente se encuentre con dificultades reales.
- En la India, determinados bancos han creado préstamos grupales destinados a grupos de autoayuda impulsados y apoyados por organizaciones de personas con discapacidad. Los propios grupos de autoayuda acuerdan los desembolsos y reembolsos internos del préstamo. En algunos casos, los grupos de autoayuda se encargan ellos mismos del seguimiento de los préstamos, con el apoyo técnico de la organización de personas con discapacidad que corresponda; en otros casos, dicha labor la realizan directamente los bancos.

Fuente: “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International, 2006.

Buena práctica: el papel de las instituciones financieras

¿Cómo pueden hacer frente los países a la desigualdad económica?

En un estudio reciente se analizaron las barreras a las que se enfrentaban las mujeres con discapacidad en su trato con las instituciones financieras. El estudio concluyó que estas exigían avales a las mujeres con discapacidad sin contar con información previa sobre el riesgo empresarial. Otra barrera era el modelo de análisis de riesgos utilizado por la Agencia Nacional para el Desarrollo de la Juventud de Sudáfrica. Este modelo exige que, para poder acceder a un préstamo, la persona beneficiaria disponga de una experiencia empresarial satisfactoria de varios años, flujos de efectivo y avales. Ello puede constituir un problema para las mujeres con discapacidad, las cuales señalan que rara vez cuentan con experiencia empresarial, o bien que carecen de avales o incumplen cualquiera de los requisitos del modelo de análisis de riesgos.

Numerosas instituciones de financiación del desarrollo (IFD) exigen avales a personas que no disponen de una vivienda adecuada o que nunca han trabajado o desarrollado una actividad empresarial. Las solicitudes de las mujeres con discapacidad han de evaluarse individualmente teniendo en cuenta su proyecto. Las mujeres con discapacidad no están pidiendo caridad, sino simplemente que las IFD les concedan una oportunidad justa. Es preciso replantear la financiación para el desarrollo a fin de maximizar la participación de las mujeres con discapacidad en la economía.

El papel de las instituciones de financiación del desarrollo es financiar el desarrollo y, por consiguiente, centrar sus esfuerzos en él. Las IFD deberían financiar los negocios de las mujeres con discapacidad y cumplir con su cometido de fomentar el desarrollo y diversificar la economía. De ahí que resulte esencial que tanto las IFD como el resto de las instituciones financieras empiecen a apoyar la diversificación del desarrollo, lo que incluye a las mujeres con discapacidad. La experiencia demuestra que las IFD han logrado avances cuando han tenido la posibilidad de colaborar con un organismo especializado en materia de discapacidad. He aquí algunos ejemplos ilustrativos al respecto¹⁰:

En Nicaragua, la organización Pro Mujer Nicaragua ha fomentado la inclusión de las personas con discapacidad en sus bancos rurales y ha prestado apoyo a un banco rural creado por una organización de mujeres con discapacidad para la fabricación de piñatas tradicionales. Las mujeres con discapacidad contactaron con Pro Mujer para la solicitud directa de préstamos (sin condiciones especiales). Además de prestar servicios financieros —a un precio de mercado que dichas mujeres pueden pagar sin dificultad—, la organización también ofrece formación empresarial y servicios de atención sanitaria.

Ejemplos de métodos de concesión de subvenciones: los programas de Trickle Up

Trickle Up es un organismo con sede en los Estados Unidos que proporciona capital inicial condicional, formación empresarial y otros servicios de apoyo a personas con ingresos muy bajos, con el fin de ayudarlas a dar el primer paso para salir de la pobreza. Los correspondientes programas se ejecutan en colaboración con organismos locales. Las subvenciones condicionales de Trickle Up (cuyo importe asciende normalmente a 100 dólares de los Estados Unidos) suelen distribuirse en dos pagos de 50 dólares de los Estados Unidos. Este modelo de subvenciones permite a Trickle Up beneficiar con su labor a aquella población más pobre con un historial crediticio desfavorable o que no cumple los requisitos para acceder a préstamos por carecer de experiencia empresarial demostrable o no disponer de ahorros, avales y garantías. Tras diversas reuniones con la organización Mobility International USA, Trickle Up decidió orientar específicamente su labor a las personas con discapacidad mediante la creación de incentivos para que sus asociados locales trabajasen con este grupo de población (por ejemplo, a través de la renovación de las subvenciones concedidas a los programas con actividades específicamente destinadas a personas con discapacidad).

Disminución de las barreras actitudinales: el ejemplo de una cooperativa peruana

La cooperativa peruana Maquita Cushunquic desarrolla su labor principalmente en las zonas rurales y ha concedido préstamos a personas pobres con discapacidad. “Al principio, teníamos ciertas reticencias porque pensábamos que las personas con discapacidad destinaban mucho dinero a medicinas, enfermaban a menudo y no podían gestionar un negocio por cuenta propia”, afirmó la responsable de la cooperativa. “¡No obstante, hemos trabajado con varias personas con deficiencias físicas y una mujer ciega y puedo garantizar

¹⁰ Ejemplos extraídos del informe “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International, 2006.

que son de nuestros mejores clientes! No solicitaron ningún requisito especial, sino simplemente acceder a los mismos servicios a los que tenía acceso el resto de las personas de su comunidad. Ahora nos damos cuenta de que son miembros de la comunidad tan productivos como cualquier otro”.

A raíz de esta experiencia, el personal de Maquita Cushunquic se percató de que las personas con discapacidad podían ser emprendedores de éxito. “Animamos a nuestro personal a realizar evaluaciones objetivas de los potenciales prestatarios, en lugar de descartar a las personas con discapacidad basándose en prejuicios”.

Inclusión en las iniciativas ordinarias de microfinanciación: el caso de LCI

Leonard Cheshire International (LCI) es una organización británica que trabaja con personas con discapacidad en todo el mundo. En 1997, LCI estableció un servicio de crédito para proporcionar capital a microempresas que desearan ampliar su negocio. Al cabo de dos años, el programa demostró que la mayoría de las personas con discapacidad destinatarias de los créditos habían aumentado sus ingresos. No obstante, LCI solo pudo llegar a un reducido número de beneficiarios, con un costo administrativo muy elevado. A raíz de ello, LCI redefinió su política y dejó de ser una entidad proveedora de crédito para promover el acceso al crédito entre las personas con discapacidad.

Fuente: “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International, 2006.

Garantía de la accesibilidad

En el artículo 9 de la Convención se establece la responsabilidad de los Estados partes de adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público. La aplicación del artículo 9 constituye una condición importante para el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad.

El concepto de igualdad de oportunidades hace referencia al proceso por el que los diversos sistemas de la sociedad y el entorno —como los servicios, las actividades, la información y la documentación— se ponen a disposición de todas las personas, con especial hincapié en los principios de participación, acceso y colaboración. Las personas con discapacidad necesitan acceder a dispositivos de apoyo, información sobre las oportunidades de trabajo y desarrollo de aptitudes disponibles, transporte y ayuda financiera. No es posible disfrutar de un derecho hasta que se es capaz de acceder a él sin tener que hacer frente a ninguna barrera que pueda impedirlo.

Concienciación

Parte del cambio de mentalidad requerido pasa por percibir a las personas con discapacidad como individuos con capacidades y combatir los mitos y estereotipos negativos sobre las personas con discapacidad que albergan algunos empleadores, proveedores de servicios e incluso parte de las propias personas con discapacidad, así como diversos sectores de la sociedad en general. Los empleadores, por ejemplo, pueden dar por sentado que la productividad de una persona con discapacidad va a ser menor. De ahí la necesidad de concienciar a los empleadores sobre la discapacidad y el potencial productivo de las personas con discapacidad, así como de hacerlos conocedores de las estrategias para agilizar la aplicación de las políticas de empleo inclusivas respecto de la discapacidad, como el apoyo técnico y personal (por ejemplo, mediante perros guía, preparadores laborales, asistentes personales, lectores, usuarios de lengua de señas, intérpretes de lengua de señas y ayudas y dispositivos técnicos).

Por ello, una manera fundamental de hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es concienciar a la sociedad en general sobre la capacidad de trabajo y el derecho al empleo de las personas con discapacidad. Una metodología eficaz de concienciación requiere entender el entorno normativo, determinar las estrategias más eficaces de concienciación y proporcionar apoyo y formación a los empleadores para que sean capaces de reconocer el potencial de las personas con discapacidad.

Preguntas de verificación sobre el país

Determine el marco conceptual y las actitudes predominantes hacia las personas con discapacidad en su país. Analice y comente las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el grado general de conocimiento sobre las personas con diferentes tipos de discapacidad?
2. ¿Cuáles son las percepciones habituales en su país acerca de las personas con discapacidad y su empleo?
3. ¿Cómo afectan estas creencias a la situación laboral de las personas con discapacidad?
4. ¿Cuáles son las estrategias adecuadas para promover los derechos de las personas con discapacidad en el empleo y las oportunidades de desarrollo de aptitudes?

Extraiga conclusiones de la discusión.

Materialización de oportunidades de trabajo decente en la función pública

En algunos países, las personas con discapacidad han tenido una implicación mínima en los procesos de empleo, especialmente en el ámbito de la función pública. Normalmente se las ha alentado a emprender proyectos profesionales como la costura o sastrería, la confección de tejidos o artesanía, la carpintería, la venta ambulante, las actividades agrícolas o ganaderas, etc., que, si bien proporcionan una serie de competencias básicas, no permiten a las personas con discapacidad trabajar en el sector formal, lo que restringe su libertad económica. La función pública, en particular los departamentos gubernamentales, deben asumir un papel de liderazgo como principal empleador y contribuir de manera efectiva a animar a otros empleadores a cambiar de mentalidad y empezar a considerarse una fuente de empleo para las personas con discapacidad.

Preguntas de verificación sobre el país

¿Resultan aplicables en su país los ejemplos de estrategias de empleo inclusivas respecto de la discapacidad señalados anteriormente?

¿Qué es lo que funcionaría en los distintos contextos de empleo? ¿Y en el sector público? ¿Y en el sector privado?

¿Y en las pequeñas empresas? ¿Y en las empresas grandes? ¿Y en el sector de la educación? ¿Y en otros sectores?

¿Qué diferencias podría haber entre las diversas estrategias en función de los distintos tipos de discapacidad de cada persona?

3. RESUMEN Y PRINCIPALES ENSEÑANZAS

En la Convención se plasma el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. Pese a ello y a los importantes avances logrados en materia de protección a nivel nacional, normalmente sigue registrándose una cifra desproporcionadamente alta de personas con discapacidad entre la población en situación de desempleo o subempleo.

En este módulo se analizan las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el mundo laboral, como la falta de acceso a oportunidades de educación y formación en igualdad de condiciones, los estereotipos y la inaccesibilidad de la información y el entorno físico. Además, se hace un repaso de las distintas formas de discriminación prohibida que pueden afectar a las personas con discapacidad, así como de la obligación de realizar ajustes razonables.

Por último, en el módulo se exponen las diversas medidas que pueden adoptarse para promover las oportunidades de empleo y desarrollo profesional dirigidas a las personas con discapacidad. Entre ellas figuran la incorporación de la discapacidad en los planes nacionales de desarrollo, el establecimiento de programas de empleo con apoyo, la microfinanciación y la garantía de la accesibilidad de la información, las TIC, los servicios públicos, las instalaciones y el transporte.

4. RECURSOS ÚTILES

Pueden consultarse diversos ejemplos de buenas prácticas en las siguientes publicaciones de la OIT:

- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_168819/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_161490/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_160776/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_150658/lang--es/index.htm
- <http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang--es/index.htm>
- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang--es/index.htm
- R. Hurst, “Disabled People’s Organisations and development: strategies for change” en *Disability and development: learning from action and research on disability in the majority world*. (Stone, ed., Leeds: The Disability Press, 1999).
- Oficina Internacional del Trabajo, *Moving towards disability inclusion*. Ginebra (2011), disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf
- T. Lorenzo, “We don’t see ourselves as different”: A web of possibilities for disabled women. Tesis doctoral no publicada (Universidad de Ciudad del Cabo, 2005).
- T. Lorenzo, J. Motau y P. Chappell, “Community Rehabilitation Workers as Catalysts for Disability-Inclusive Youth Development”. En Lorenzo, T. (ed). “Marrying Community Development and Rehabilitation: Reality or Aspirations for Disabled People?” 2 *Disability Catalyst Africa Series* (Universidad de Ciudad del Cabo: Disability Innovations Africa, 2012).
- T. Lorenzo, L. Van Niekerk y P. Mdlokolo, “Economic empowerment and black disabled entrepreneurs: Negotiating partnerships in Cape Town, South Africa”, 29(5) *Disability and Rehabilitation*, págs. 429 a 436 (2007).
- P. Loyilane, “We should be given a chance: Identifying barriers and enablers from disabled people’s employment in the office of the Premier of the Eastern Cape Provincial Government, South Africa”, tesis de máster no publicada (Universidad de Ciudad del Cabo, 2008).
- L. Ned-Matiwane, “A study to explore the capacity of family and service providers to facilitate participation of disabled youth in accessing opportunities in skills development and employment in Cofimvaba, Eastern Cape”, tesis de máster no publicada (Universidad de Ciudad del Cabo, 2013)
- J. Taylor, D. Marais y A. Kaplan, *Action Learning. A Developmental Approach to Change. CDRA Nuggets* (2005), disponible en www.cdra.org.za.
- Netcare: www.netcare.co.za
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, sitio web de la Red para la Adaptación del Puesto de Trabajo, disponible en <http://askjan.org/>.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, *Informe mundial sobre la discapacidad* (2011).
- Zero Project: www.zeroproject.org (2020).

5. ACTIVIDADES DIDÁCTICAS

Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 1)

Contenido técnico 2.B.: Marco jurídico

Actividad didáctica 2.B.: Identificar y eliminar las barreras al empleo

Ficha informativa: Modelo de matriz: barreras para las personas con discapacidad

Ficha informativa: Buenas prácticas para promover el empleo de las personas con discapacidad

Ficha informativa: La perspectiva de la OIT: motivos de la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad

Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 2)

Contenido técnico 2.D.: Enfoques para facilitar el empleo de las personas con discapacidad

Actividad didáctica 2.D.: Facilitar el empleo de las personas con discapacidad

Ficha informativa: Escenarios (4)

Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 1)

Ideas clave	Véanse el resumen y las principales enseñanzas.
Objetivos	Al finalizar esta sesión, los participantes habrán analizado la manera de eliminar las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el empleo.
Disposición del aula	Mesas para trabajar en grupos reducidos de 4 a 6 personas. Pizarras blancas con alfileres, papel y tarjetas.
Actividad	20 min para el paso 1 de la actividad didáctica 2.B. 10 min para el paso 2 de la actividad didáctica 2.B. 30 min para el paso 3 de la actividad didáctica 2.B. 30 min de puesta en común y resumen
Duración	90 minutos
Notas para el equipo de formación	Trabajo en pequeños grupos orientado a elaborar una lista de posibles barreras al empleo, profundizando en aquellas barreras concretas a las que se enfrentan las mujeres y los adultos jóvenes con discapacidad. Este ejercicio se utilizará como introducción al contenido del artículo 27 de la Convención, por lo que será necesario asegurarse de resumir lo comentado explicando dicho artículo.
Fichas de tareas	Actividad didáctica 2.B.: Identificar y eliminar las barreras al empleo
Fichas informativas	Ficha informativa: Buenas prácticas para promover el empleo de las personas con discapacidad Ficha informativa: La perspectiva de la OIT: motivos de la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad Ficha informativa: Modelo de matriz: barreras para las personas con discapacidad

Actividad didáctica 2.B.: Identificar y eliminar las barreras al empleo

Objetivo: analizar la manera de eliminar las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el empleo.

En numerosos países las estadísticas demuestran la existencia de una baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad. En sus respectivos grupos, los participantes deberán analizar los posibles motivos de ello y elaborar una lista de dichos motivos.

Paso 1

Escríbase cada motivo señalado en una tarjeta. Una vez que se haya terminado de aportar ideas, dibújense tres círculos grandes en la pizarra blanca. El primer círculo corresponderá a las mujeres con discapacidad, el segundo, a la población general de personas con discapacidad y el tercero, a los adultos jóvenes con discapacidad.

Decídase en qué círculo debería colocarse cada una de las tarjetas, coméntese cada una de las ideas y analícese si los motivos de la limitación de opciones de empleo afectan en mayor medida a las mujeres o los jóvenes con discapacidad que a la población general de demandantes de empleo con discapacidad. En caso de no creer que el motivo en cuestión afecte más a las mujeres o los jóvenes, colóquese la tarjeta en el círculo del medio.

Si se cree que la idea o el motivo afecta más TANTO a los jóvenes COMO a las mujeres, hágase un duplicado de la tarjeta y colóquese en ambos círculos.

Los participantes pueden utilizar la ficha informativa del modelo de matriz para anotar las ideas y usarlas como referencia más adelante.

Paso 2

Una vez colocadas todas las tarjetas del propio grupo, intercámbiese la pizarra blanca con la de otro grupo e invítese a una persona de este último a sumarse al primero. Envíese a un “embajador” del propio grupo que pueda explicar las ideas de este al grupo que ahora tenga su pizarra blanca. Repásese la lista de ideas nuevas y compruébese si existen diferencias destacables. Llegado ese momento, elijase una tarjeta del círculo de barreras que afectan a las mujeres con discapacidad y otra del círculo de barreras que afectan a los adultos jóvenes. Los participantes tendrán que diseñar una estrategia para reducir o eliminar dicha barrera.

Paso 3

Coméntese por turnos cada una de las tarjetas. Realícese un análisis de causas fundamentales para intentar comprender la verdadera causa de la barrera (no basta con quedarse meramente en su manifestación). Indíquense las medidas que podrían adoptarse y elabórese una breve presentación de ideas para su puesta en común.

Recúrrase de nuevo al modelo de matriz para anotar cualquier información importante obtenida del resto de las presentaciones.

Los participantes tienen 20 minutos para concluir el paso 1, 10 minutos para el repaso y la realización del paso 2 y 30 minutos para finalizar el paso 3. La presentación del propio grupo durante la puesta en común debería consistir en un resumen de no más de 5 minutos.

Ficha informativa: Modelo de matriz: barreras para las personas con discapacidad

Intervalo de edad	Hombres	Mujeres	Otro género
16 a 25			
26 a 45			
46 a 65			
Más de 65			

Ficha informativa: Buenas prácticas para promover el empleo de las personas con discapacidad

A continuación se ofrecen algunas recomendaciones e ideas planteadas y utilizadas para promover el empleo de las personas con discapacidad.

- ▶ Concienciar a la sociedad en general sobre la capacidad de trabajo y el derecho al empleo de las personas con discapacidad mediante la comprensión del entorno normativo, la definición de las estrategias de concienciación más eficaces y la facilitación de apoyo y formación para que los empleadores sean capaces de reconocer el potencial de las personas con discapacidad.
- ▶ Concienciar a los potenciales empleadores y facilitarles información sobre la inclusión de las personas con discapacidad y las ventajas de contar con una plantilla diversa.
- ▶ Idear estrategias específicas de contratación que sean inclusivas respecto de la discapacidad y alentar la contratación de personas con discapacidad en los distintos sectores de empleo.
- ▶ Establecer metas para el empleo de las personas con discapacidad (una estrategia de acción afirmativa frecuentemente utilizada en los sectores público y privado de muchos países) y realizar un seguimiento y evaluación de aquellas.
- ▶ Animar a las personas con discapacidad a presentar su candidatura.
- ▶ Velar por que se tenga en cuenta a los candidatos con discapacidad en el proceso de contratación retrasando las entrevistas de trabajo hasta haber preseleccionado a candidatos con discapacidad.
- ▶ Invertir en el desarrollo de aptitudes para promover el empleo habitual de personas con discapacidad.
- ▶ Movilizar a las personas con discapacidad en iniciativas de formación y concienciación orientadas a combatir la discriminación por discapacidad en el empleo.
- ▶ Incorporar el apoyo técnico y la preparación laboral como estrategias para promover y defender el empleo de las personas con discapacidad.
- ▶ Establecer relaciones con los empleadores y facilitar la formación de las personas con discapacidad para que adquieran las competencias demandadas en un grado idóneo.
- ▶ Ayudar a las personas con discapacidad a mantener su empleo mediante el uso de las redes de apoyo existentes y garantizando un apoyo constante a través de preparadores laborales y mentores empresariales.

Ficha informativa: La perspectiva de la OIT: motivos de la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad

Partiendo de los análisis llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, los motivos que explican la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad son, entre otros, los siguientes:

- ▶ los estereotipos negativos sobre la capacidad de las personas;
- ▶ el temor a las enfermedades degenerativas y a que se cause baja;
- ▶ el temor a actitudes negativas por parte del resto del personal o la clientela;
- ▶ la preocupación por que la productividad pueda ser baja;
- ▶ la carencia de puestos adaptados;
- ▶ la inexistencia de una actitud positiva hacia las personas con discapacidad;
- ▶ el bajo nivel de educación y formación;
- ▶ la disminución de la demanda de mano de obra no cualificada;
- ▶ los recortes de plantilla en las grandes empresas y la función pública;
- ▶ la preocupación por posibles accidentes y costos de seguros;
- ▶ la reticencia de las personas a declarar que tienen una discapacidad;
- ▶ la falta de información sobre oportunidades de trabajo;
- ▶ la falta de personal docente que tenga en cuenta la discapacidad y la inaccesibilidad del material y los métodos didácticos, factores que agravan la exclusión con respecto a los logros educativos;
- ▶ el desconocimiento entre los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidad;
- ▶ la llamada “trampa de las prestaciones”, situación en que a una persona le sale más a cuenta cobrar prestaciones (si existen) que aceptar un empleo, tomando en consideración todas las consecuencias financieras;
- ▶ el temor a perder prestaciones sociales;
- ▶ el desánimo provocado por las experiencias de fracaso en la obtención de empleo o la interiorización de imágenes negativas;
- ▶ la falta de referentes positivos y mentores;
- ▶ la inadecuación del apoyo técnico o personal brindado;
- ▶ la inexistencia de leyes que protejan a las personas con discapacidad de la discriminación en el empleo.

Ficha de la sesión para el formador – El derecho al trabajo de las personas con discapacidad (sesión 2)

Ideas clave	Véanse el resumen y las principales enseñanzas.
Objetivos	Al finalizar esta sesión, los participantes habrán puesto de relieve una serie de enfoques para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.
Disposición del aula	Mesas para trabajar en grupos reducidos de 4 a 6 personas. Pizarras blancas con alfileres, papel y tarjetas.
Actividad	5 min para el paso 1 de la actividad didáctica 2.D. 20 min para el paso 2 de la actividad didáctica 2.D. (reuniones de consulta) 20 min para el paso 3 de la actividad didáctica 2.D. (representación de papeles en grupo (x 2)) 15 min para el paso 4 de la actividad didáctica 2.D. 30 min de resumen y recapitulación en común
Duración	90 minutos
Notas para el equipo de formación	<p>(Un empleador y un empleado para cada actividad de representación de papeles). Se dividirá al resto de participantes en cuatro grupos. Estos grupos actuarán como grupos consultores y seguirán las directrices de la ficha de tareas de la actividad didáctica 2.D.</p> <p>No se deberán mostrar las instrucciones a nadie más aparte de los participantes en la representación de papeles. La clave está en que los dos participantes en la representación de papeles correspondiente a cada escenario no tengan pleno conocimiento de los problemas. Asegúrese de que en la puesta en común se pongan de relieve los aspectos fundamentales para facilitar con éxito el empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>Mientras los grupos preparan el paso 1, explique a los participantes en la representación de papeles lo que se espera de ellos, pero sin decirles qué información tiene el resto de participantes en la actividad.</p> <p>Durante el debate recapitulativo, explique brevemente la diferencia entre el acceso universal y los ajustes razonables.</p>
Fichas de tareas	Actividad didáctica 2.D.: Facilitar el empleo de las personas con discapacidad
Fichas informativas	Ficha informativa: Escenarios (4)

Actividad didáctica 2.D.: Facilitar el empleo de las personas con discapacidad

Por último, en el módulo se exponen las diversas medidas que pueden adoptarse para promover las oportunidades de empleo y desarrollo profesional dirigidas a las personas con discapacidad. Entre ellas figuran la incorporación de la discapacidad en los planes nacionales de desarrollo, el establecimiento de programas de empleo con apoyo, la microfinanciación y la garantía de la accesibilidad de la información, las TIC, los servicios públicos, las instalaciones y el transporte.

Actividad didáctica 2.D.: Facilitar el empleo de las personas con discapacidad

Ficha informativa para los equipos de consultoría

Paso 1

El equipo de los participantes es una consultoría que proporciona asesoramiento especializado en materia de facilitación del empleo de las personas con discapacidad. Dicho equipo asesora tanto a empleados como a empleadores. Los participantes han de inventar un nombre para la consultoría y diseñar un logotipo (solo tendrán 5 minutos para hacerlo).

Paso 2

El equipo recibirá la visita de una persona, escuchará su relato y luego, en su presencia, comentará las opciones que tiene y el asesoramiento que le puede ofrecer.

Paso 3

El equipo será testigo de la asistencia de la persona asesorada a una reunión, debiendo anotar su opinión sobre el desarrollo de esta y el grado en que dicha persona fue capaz de hacer uso del asesoramiento proporcionado.

Paso 4

La persona volverá a visitar al equipo (pero esta vez siendo ella misma y no la persona cuyo papel ha representado) y comentará con el grupo qué parte del asesoramiento le ha parecido útil y qué se podría haber hecho de otro modo. ¿Se tuvo en cuenta la diferencia entre acceso universal y ajustes razonables?

Los participantes tienen 5 minutos para concluir el paso 1, 20 minutos para las reuniones de consulta y otros 15 minutos para analizar su asesoramiento (paso 4) tras la representación de papeles.

Ficha informativa – Parte 1 a): puesta de relieve de los problemas de accesibilidad

El participante representará el papel de un empleado nuevo con movilidad reducida que ha conseguido el puesto de empleado de contabilidad en una pequeña empresa privada (de 60 trabajadores) y lleva tres semanas trabajando para la empresa.

El primer día que se presentó a trabajar, tuvo que permanecer tres horas con el personal de seguridad porque no había ninguna oficina en la planta baja en la que pudiera instalarse. Al final, decidieron darle el resto del día libre para poder desalojar a otra persona y proporcionarle un puesto de trabajo. Al presentarse a trabajar el segundo día, vio que habían desalojado una de las oficinas de la planta de abajo para que la utilizara, cuando el departamento de contabilidad para el que trabaja y del que depende se encuentra en la primera planta. No hay ascensor para llegar allí. Por ello, ha tenido que apañárselas enviando siempre mensajeros de ida y vuelta con su trabajo. Esta situación no es cómoda, porque se ve en la obligación de ser excesivamente amable con la gente para poder obtener asistencia y garantizar la eficacia y la eficiencia de su trabajo. No obstante, estaba dispuesto a transigir, hasta el día de hoy, en que vio que era el cumpleaños de la contable y habían preparado una tarta y una pequeña celebración a la hora de comer en la oficina de aquella. Nadie se lo había dicho ni le había invitado. Aunque la gente es muy amable y amistosa cuando lo ve, se siente realmente muy solo; le gusta el trabajo y sabe lo difícil que es encontrar uno, pero cuando vuelve a casa tiene ganas de llorar; es una tontería, no se puede quejar porque no le hayan invitado a la fiesta, pero no cree que vaya a encajar y a formar parte de verdad del equipo nunca.

Hoy va a reunirse con una consultoría nueva de la ciudad que ayuda a facilitar el empleo de las personas con discapacidad. Va a pedirles asesoramiento... ¿qué quiere hacer?

Ficha informativa: Escenario 1 b): puesta de relieve de los problemas de accesibilidad

Papel representado por el participante: Responsable de Recursos Humanos

El participante que representa el papel trabaja para una empresa privada de 60 trabajadores. La empresa tiene su sede en las afueras de la ciudad, en un edificio que alberga tanto al personal de producción como al de oficina, incluidos los departamentos de recursos humanos, contabilidad y ventas.

La empresa es pequeña, pero está creciendo, y al participante lo han ascendido este año a jefe de recursos humanos, y tiene un auxiliar a su cargo. El departamento de contabilidad también es pequeño y, aparte de la jefa de contabilidad, hay otras tres personas trabajando en él (¡ah! y, por supuesto, la persona nueva, que no forma parte *realmente* del equipo, sino que solamente se encarga de algunas tareas de conciliación y administrativas de carácter general). El participante casi se había olvidado de esa persona porque está en la planta de abajo y el personal de oficina está, en su mayoría, en la planta de arriba, quedando la planta de abajo reservada a producción. Tenía la esperanza de que esta persona intentara encajar, pero parece muy reservada y no se deja ver mucho. Mañana tiene una reunión con ella, como parte del proceso de iniciación y orientación, para ver qué tal se está adaptando. El participante ha diseñado personalmente el proceso de incorporación al puesto y encuentra una gran satisfacción en poder reunirse con todos y cada uno de los miembros del personal al menos una vez durante su primer mes en la empresa. Hoy ha decidido acudir a una empresa de consultoría de la ciudad que ayuda a facilitar el empleo de las personas con discapacidad porque tiene la impresión de que algo falla...

Ficha informativa: Escenario 2 a): puesta de relieve de los problemas de accesibilidad

El participante representará el papel de una persona usuaria de silla de ruedas contratada por la administración local y destinada en una oficina de servicio local.

Situación

Cuando consiguió este trabajo hace tres meses, todas las oficinas estaban alojadas en módulos prefabricados. Uno de esos módulos albergaba las instalaciones de los aseos, pero no contaba en absoluto con una entrada accesible. Como consecuencia de ello, la persona cuyo papel representa el participante no podía acceder al baño durante su trabajo. Pasado un par de semanas, dicha persona notifica este problema en el trabajo.

A raíz de ello, hace seis semanas se le cambió de lugar de destino a otro dotado de un aseo accesible. No obstante, la situación no solo no ha mejorado, sino que incluso ha empeorado considerablemente, ya que, por su condición de persona usuaria de silla de ruedas, necesita la asistencia de un ayudante que la traslade hasta su puesto de trabajo empujando la silla. Sin embargo, en los días lluviosos, el camino que lleva a la oficina se embarra tanto que la persona no puede llegar al trabajo; la oficina está lejos de su casa y, con el ayudante, ahora tarda casi dos horas en ir a trabajar y volver a casa cada día. El ayudante no está contento con ese gran cambio; en ocasiones llega tarde a recogerla y, cuando llueve mucho, a veces ni siquiera se presenta. La persona cuyo papel representa el participante no ha hablado de ello con su supervisor porque no quiere que se la perciba como un problema.

Mañana tendrá la primera reunión formal a solas con dicho supervisor, por lo que hoy, como está lloviendo de nuevo, decide acudir en busca de asesoramiento al nuevo grupo consultor que ayuda a facilitar el empleo de las personas con discapacidad.

Ficha informativa: Escenario 2 b): puesta de relieve de los problemas de accesibilidad

Situación

La persona de la que hablamos consiguió un trabajo hace tres meses, pero en otra oficina. Todas las oficinas estaban alojadas en módulos prefabricados. Uno de esos módulos albergaba las instalaciones de los aseos, pero no contaba en absoluto con una entrada accesible. Como consecuencia de ello, la persona en cuestión no podía acceder al baño durante su trabajo. Pasado un par de semanas, el participante encargado de representar el papel supo que dicha persona se había quejado, por lo que se la había trasladado a su equipo.

El supervisor

El participante representará el papel de supervisor en una oficina de la administración local, cuyo puesto de destino se encuentra en una oficina de servicio local. Hace seis meses, se le comunicó que tenía que incorporar en su equipo a una persona usuaria de silla de ruedas. Pese a que realmente no tiene ninguna queja de su trabajo, dicha persona no es fiable, suele llegar tarde al trabajo y, a veces, ni siquiera se molesta en ir. El supervisor no se atreve a decir nada porque le preocupa que la persona en cuestión lo acuse de discriminar a las personas con discapacidad en el trabajo, cosa que en general no es cierta, si bien esta persona simplemente parece perezosa o carente de interés y no puede confiar en ella.

Mañana tendrá la primera reunión formal a solas con esa persona desde que esta se incorporó, por lo que ha decidido acudir hoy en busca de asesoramiento al nuevo grupo consultor que ayuda a facilitar el empleo de las personas con discapacidad, con el fin de saber qué acciones emprender para deshacerse de alguien que no es fiable.

