

Sindicatos y discapacidad: promover el trabajo decente y combatir la discriminación

**Educación Obrera 2004/4
Número 137**

Indice

Editorial	V
<i>Oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT</i> , por Barbara Murray	1
<i>Discapacidad: el costo humano de la discriminación</i> , por Luc Demaret	11
<i>Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación</i> , por Natacha David	19
<i>Los sindicatos y la discapacidad – el programa MORE</i> , por Ian Graham	25
<i>Francia mejora su sistema de protección de las personas con discapacidad</i> , por Philippe Réau	33
<i>Lugares de trabajo no excluyentes: acuerdo tripartito en Noruega</i> , por Lene Olsen	39
<i>La formación profesional de las personas con discapacidad en Ucrania</i> , por Samuel Grumiau	45

Editorial

Si bien la OIT ha hecho mucho para proteger y promover los derechos humanos de las personas con discapacidad y para luchar con ellas por la igualdad de oportunidades y de trato en la sociedad y en los lugares de trabajo, es necesario hacer más. Desde su creación misma en 1919, la Organización Internacional del Trabajo considera que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos a tener trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y ha trabajado para promover esos derechos a través de sus normas internacionales del trabajo, sus investigaciones y publicaciones y a través de sus actividades de defensa y de cooperación técnica. Los sindicatos también han sido enérgicos defensores de la integración en los lugares de trabajo y en la sociedad de esas personas con «capacidades diferentes».

Muchas personas con discapacidad que pueden y desean trabajar no están en condiciones de hacerlo por razones vinculadas al entorno físico y social y por presunciones erróneas con respecto a su capacidad laboral. Tanto la OIT como sus constituyentes deberían y podrían hacer más por ellas. Tampoco sería correcto considerar seguros los logros alcanzados hasta ahora; la despiadada competencia de los mercados mundiales puede repercutir negativamente en la medida en que las empresas integran en sus plantillas a trabajadores o trabajadoras con discapacidad. Esto no debería ser así, y para ello se requerirán esfuerzos especiales en los lugares de trabajo. Las legítimas preocupaciones de los gobiernos y de las sociedades con respecto a la sostenibilidad de los sistemas de protección social, inclusive de las disposiciones que respaldan a las personas con discapacidad por las que tanto se luchó, también pueden llevar a que se den soluciones incorrectas a problemas reales. Esto tampoco debiera suceder. Para lograr un verdadero progreso es necesario actuar con visión, sensibilidad y conocimiento de causa.

En realidad, en el futuro la lucha por la integración, la dignidad y la igualdad de trato para las personas con discapacidad deberá librarse en muchos frentes. No podemos cruzarnos de brazos. Como lo señala Barbara Murray, experta de la OIT, en su colaboración para este número de *Educación Obrera*, «la mayoría de las personas con discapacidad siguen ocupando posiciones marginales en sus respectivas sociedades, estando privadas de los derechos a la educación, la formación y el empleo de que gozan sus conciudadanos sin discapacidad y viviendo muchas veces sumidas en la pobreza».

Los estudios mencionados en distintos artículos dan por tierra con los mitos y con los falsos conceptos que durante muchísimo tiempo han constituido obstáculos para una verdadera integración:

- Mito 1: Las personas con discapacidad están incapacitadas. Como señala Ian Graham, «un no vidente no está sordo; una mujer disléxica puede estar altamente calificada» y, como dice la Confederación

Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), «nadie es perfecto». En realidad, como subraya Luc Demaret «de los 610 millones de personas con discapacidad, la mitad está en edad de trabajar. Muchas de ellas quieren hacerlo». Nada más que en Europa, se estima que unos 3,5 millones de personas con discapacidad buscan trabajo. La cantidad de personas con discapacidad que buscan trabajo está aumentando más rápidamente que el resto de las personas sin empleo en edad de trabajar. La verdad es que la discriminación hace que una persona con discapacidad tenga la mitad de posibilidades de conseguir trabajo por razones que poco tienen que ver con sus capacidades.

- Mito 2: Las personas con discapacidad son una carga para el sistema de protección social. Esto está obviamente relacionado con el mito 1. Si se diera un trabajo decente aunque más no fuera a una parte de las personas con discapacidad que lo buscan, los gobiernos ya no tendrían que preocuparse por ellas y no tendrían que pensar – como lamentablemente hacen – en recortar prestaciones legítimas a quienes necesitan cuidados especiales.
- Mito 3: La adaptación de los lugares de trabajo para las personas con discapacidad es algo oneroso. En la mayoría de los casos esto es erróneo. El mensaje que transmiten los empleadores que han hecho esas adaptaciones es casi unánime: «Se requiere muy poco gasto para adaptar el lugar a las personas con discapacidad». Además, en algunos países los esfuerzos de los empleadores cuentan con el respaldo del Estado y se brindan incentivos financieros para efectuar las correspondientes adaptaciones de los lugares de trabajo.
- Mito 4: Los trabajadores con discapacidad son menos productivos. Erróneo también. Como dijera un experto citado en esta publicación, «los trabajadores con discapacidad generalmente trabajan a conciencia y entre ellos se observan mayores índices de permanencia en sus empleos y menores índices de ausentismo que entre los demás trabajadores».

Es importante acabar con los mitos y mirar de frente los verdaderos hechos. Uno de esos hechos es que muchos de los trabajadores con discapacidad que trabajan lo hacen con malas condiciones, salarios bajos y, muchísimas veces, soportando prácticas laborales abusivas. Una estimación de Australia indica que los salarios de los hombres con discapacidad son un 17 por ciento inferiores a los de los demás trabajadores. En el caso de las mujeres, la diferencia puede llegar a ser del 24 por ciento.

Marc Blondel, miembro adjunto del Consejo de Administración de la OIT, considera que «la lucha por los trabajadores con discapacidad es una lucha que concierne a todos los trabajadores. No es una cuestión de ser bueno o de tener compasión. Lo que se pretende es luchar por la dignidad de todos los trabajadores».

Esta es una razón más que suficiente para que el movimiento sindical se comprometa en la campaña por la igualdad de trato y de oportunidades para los trabajadores con discapacidad. Hay más razones para ello. Al hacerse cargo del problema de los trabajadores con discapacidad, los sindicatos refuerzan su posición en general: cuando se permite que se excluya del ámbito laboral a grupos de personas se está debilitando el poder de negociación de los sindicatos para poder mejorar la situación en provecho

de sus miembros y se debilita la protección que se brinda a las personas en general. Cambiar la manera en que se realiza el trabajo a fin de adaptarla a las personas con discapacidad tiene el potencial de mejorar el trabajo de todos, reduciendo los peligros y los riesgos de accidentes. A menos que los trabajadores se mantengan unidos, cualquiera de ellos puede en algún momento ser objeto de discriminación o de trato arbitrario.

Una de las ventajas de que los trabajadores estén organizados en sindicatos libres y fuertes es que están protegidos a menos que se demuestre que son incompetentes o que tienen mala conducta. Otros trabajadores pueden tener que demostrar que no son culpables o combatir presunciones con respecto a sus limitaciones.

De la misma manera, las condiciones que son importantes para todos los trabajadores de la economía general pueden tener un efecto desproporcionadamente desfavorable o favorable en los trabajadores con discapacidad. En una economía floreciente con pleno empleo, ningún empleador razonable puede permitirse desaprovechar las calificaciones de nadie. Hacerlo puede determinar que tenga éxito o que fracase. Por el contrario, cuando hay elevados niveles de desempleo, los esfuerzos normales por brindar un trato justo a las personas con discapacidad pueden parecer extraordinarios dado que hay tantos otros trabajadores disponibles.

Actuar con decisión en la defensa y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad hará que los sindicatos consigan nuevos miembros. No solamente trabajadores con discapacidad, sino todos los que consideran que los derechos humanos y los derechos sindicales son valores importantes en la lucha por la justicia social.

Las normas de la OIT son instrumentos clave que permiten que los sindicatos encabezen la campaña. El Convenio sobre la rehabilitación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), proporciona una fuerte base para acciones y reivindicaciones. Abarca cuatro áreas clave: acceso al empleo (artículo 3), igualdad de trato (artículo 4), consulta tripartita (artículo 5) y formación (artículo 7). Setenta y ocho países han ratificado este Convenio. Es alentador observar que once de esas ratificaciones tuvieron lugar desde 2000 y que en el año pasado tres países más se adhirieron a esta norma.

Además, en 2001 la OIT adoptó el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, que brinda directrices sobre buenas prácticas. El Convenio núm. 159 está destinado fundamentalmente a que los gobiernos proporcionen el marco legal y político necesario para las normas y actividades concernientes a las personas con discapacidad, y el repertorio, por su parte, ha sido concebido para ayudar a los empleadores y a los sindicatos a tratar esta cuestión en los lugares de trabajo.

Existe en realidad toda una gama de instrumentos tanto a escala internacional como nacional para tratar los muchos problemas que todavía siguen teniendo las personas con discapacidad en lo relativo al acceso al empleo, la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo, como así también al reconocimiento de la contribución que hacen a la sociedad.

A través de sus normas internacionales del trabajo, de sus actividades de promoción y de sus servicios de formación y de cooperación técnica, la OIT está desempeñando un importante papel en este ámbito. El debate en curso sobre una nueva Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad brinda a la OIT una oportunidad

adicional de hacerse escuchar y de hacer que se incluya en su orden del día el trabajo decente para las personas con discapacidad.

A escala nacional y en los lugares de trabajo, los sindicatos deberían ser quienes marquen el ritmo del accionar. A través de las negociaciones y de las leyes se ha de conseguir que los empleadores contraten, integren y ofrezcan trabajo decente a personas con discapacidad en lugares de trabajo accesibles y adecuados, como así también que conserven en su personal a las personas que han adquirido alguna discapacidad mientras estaban trabajando. Se debe pedir a los gobiernos que adopten y apliquen medidas, conforme con las normas de la OIT, para combatir la discriminación y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

En esta publicación se informa sobre una serie de iniciativas tomadas en ese sentido. Pero se deberá hacer más. Esperamos que este número de *Educación Obrera* aliente a quienes han afrontado este reto para que continúen promoviendo los derechos de los trabajadores con discapacidad y que motive a otros a unírseles en esta lucha.

Jim Baker

Director

Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT

Oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT

¿Cómo concuerda el enfoque de la OIT sobre las cuestiones inherentes a la discapacidad con su enfoque sobre los derechos? ¿Cómo ha ayudado la OIT a mejorar la formación y el empleo de las personas con discapacidad? ¿Cómo promueve la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, especialmente en los países en desarrollo? ¿Y qué es necesario todavía hacer al respecto?

Barbara Murray

Cuestiones de Igualdad

Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS)

OIT

Durante las últimas décadas la sociedad ha efectuado drásticos cambios en su postura hacia la discapacidad. Durante muchos años se dio por sentado que las personas con discapacidad necesitaban recibir caridad, cuidados y asistencia y que no eran capaces de trabajar o vivir de manera independiente. Algunas personas con discapacidad consiguieron derribar este estereotipo y asumieron cargos en todos los niveles, desempeñando valiosos papeles en sus comunidades y a veces convirtiéndose en líderes de sus respectivos ámbitos, modelos de excelencia para todos. Sin embargo, la mayoría de las personas con discapacidad continúan ocupando posiciones marginadas, privadas de los derechos a la educación, la formación y el empleo de que gozan sus conciudadanos sin discapacidad y con frecuencia viviendo en la pobreza. Desde los años setenta, las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad, la exclusión social y la discriminación de que son objeto han pasado a ser consideradas cada vez más como cuestiones inherentes a los derechos humanos, y como tales exigen acción en todos los niveles de la sociedad para derribar las barreras que han impedido a esas personas

participar plenamente. En muchos países se considera ahora la discapacidad como una forma de diversidad social, a la que es necesario dar un lugar para que la sociedad no deje de lado a ninguno de sus ciudadanos. Las personas con discapacidad son ciudadanos, la discapacidad pertenece al ámbito de los derechos.

Este giro en el pensamiento se refleja en el nivel internacional en las cartas, convenciones e iniciativas sobre derechos humanos adoptadas desde los años ochenta, donde se hace referencia explícita a las personas con discapacidad. Se refleja asimismo en la creciente cantidad de instrumentos especiales que adoptaron organizaciones como las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, incluyendo la política coherente para la capacitación de personas con discapacidad del Consejo de Europa (1992) y las reglas estándar de las Naciones Unidas para la nivelación de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). Entre las iniciativas internacionales para promover este enfoque se cuentan: el Programa Mundial de Acción para las personas con discapacidad, iniciado en 1982, el Decenio de las Naciones Unidas para las personas con

discapacidad (1983-1992), decenios regionales en Asia y el Pacífico, África y los Estados árabes, y el Año Europeo para las Personas con Discapacidad, 2003. Esas iniciativas aspiran a promover una plena participación igualitaria de las personas con discapacidad en todos los aspectos y sectores de la sociedad. En países de todo el mundo se han corregido o reemplazado leyes y políticas a fin de conformarlas a este principio. La tendencia ha dado origen a la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de redactar y adoptar una Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, actualmente en preparación.

¿Cómo encaja el enfoque de la OIT sobre las cuestiones inherentes a la discapacidad con su enfoque sobre los derechos? ¿Cómo ha contribuido la OIT a los cambios que tuvieron lugar en las leyes y las políticas en lo relativo a la formación y el empleo de las personas con discapacidad? ¿Qué papel desempeña la OIT al continuar abogando por la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, especialmente en los países en desarrollo? En este artículo se discuten éstas y otras cuestiones relacionadas con ellas y se concluye tomando nota de los asuntos que quedan por abordar para hacer que las personas con todo tipo y nivel de discapacidad puedan tomar parte activa en la sociedad.

¿Por qué se preocupa la OIT por las cuestiones relativas a la discapacidad?

Durante siglos se ha excluido a la mayor parte de las personas con discapacidad del núcleo de la sociedad. Esto ha significado para la sociedad un gran costo en términos de pérdida del potencial productivo de las personas con discapacidad, de subsidios y jubilaciones por discapacidad, que para muchos es la única fuente de ingresos, y en lo concerniente a las consecuencias para sus familias y carreras laborales en los países donde no se dispone de oportunidades de trabajo ni de servicios¹. Las personas con discapacidad – que represen-

tan aproximadamente la décima parte de la población mundial, es decir, 610 millones de personas, estando 386 millones de ellas en edad de trabajar² – han demostrado que si se les brindan las oportunidades adecuadas y las adaptaciones y el respaldo que necesitan, pueden hacer una importante contribución en todos los niveles de la economía y de la sociedad. No obstante, en todo el mundo:

- Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de tener empleo que las personas que no sufren de ninguna discapacidad y, cuando tienen trabajo, hay mayores posibilidades de que sean puestos de trabajo de baja remuneración con pocas perspectivas de ascenso y malas condiciones de trabajo (véase también el artículo de Luc Demaret).
- Las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de tener trabajos decentes que las mujeres que no sufren de discapacidad o que los hombres con discapacidad.
- Muchas personas con discapacidad no están registradas ni como empleadas ni como desempleadas y son por lo tanto invisibles en el mercado laboral, sobreviviendo gracias al respaldo de sus familias o a subsidios de la seguridad social.

El resultado general de esta situación es que muchas personas con discapacidad no tienen ocasión de ganarse la vida decentemente, contribuir al ingreso de sus familias o efectuar una contribución a un lugar de trabajo. El potencial de muchas personas con discapacidad se desaprovecha y no se lo reconoce, haciendo que la mayoría de las personas con discapacidad vivan sumidas en la pobreza, la dependencia y la exclusión social.

La meta primordial de la Organización Internacional del Trabajo es promover oportunidades para las mujeres y para los hombres, inclusive para las personas que sufren de alguna discapacidad, a fin de que éstas puedan conseguir trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato son los principales pilares del enfoque de la OIT. Como una manera de alcanzar esta meta, la OIT aboga para que, cuando sea pertinente, se dejen de marginar los servicios y las oportunidades para las personas con discapacidad.

El enfoque de la OIT

La justicia social ocupa un lugar central en el mandato de la OIT. Esto hace inevitable que se preocupe por las personas con discapacidad. El enfoque de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se basa en la convicción de que el trabajo es un elemento fundamental de realización personal, integración social y reconocimiento; y tener un trabajo de calidad decente es la manera más efectiva de escapar del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social. Las personas con discapacidad quedan a menudo atrapadas en ese círculo vicioso por lo que se necesita una acción positiva para ayudarlas a salir de él. Una convicción básica que sustenta el enfoque de la OIT es que las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir trabajo y ocupar un lugar en la sociedad dimanen en gran medida de políticas, leyes, reglamentaciones y prácticas – la manera en que está estructurado y organizado el empleo y las erróneas presunciones con respecto a su capacidad laboral – más que de la discapacidad misma. Esas barreras se pueden y se deben superar a través de toda una serie de medidas políticas, reglamentaciones, programas, servicios y campañas. La OIT brinda respaldo a los constituyentes para elaborar soluciones adecuadas a sus contextos nacionales, a través de las normas internacionales del trabajo, refuerzo de los conocimientos, defensa y actividades de cooperación técnica.

Las normas internacionales del trabajo y la discapacidad

El compromiso con la promoción de las oportunidades para las personas con discapacidad a través de las normas internacionales del trabajo data de 1925, cuando en una recomendación sobre la indemnización de los trabajadores se pedía readaptación profesional para los trabajadores que habían sufrido accidentes de trabajo y que se promovieran las instituciones que brindan esos servicios³.

Mucho antes de que la OIT adoptara su primera norma internacional del trabajo sobre las personas con discapacidad, en 1955, la Organización ya promovía los conceptos de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción positiva, factores que ahora se consideran componentes indispensables de la legislación moderna sobre discapacidad. Ya hay versiones tempranas de estos conceptos en una serie de normas adoptadas en los años cuarenta⁴ que se ocupaban de los exámenes médicos de los jóvenes para certificar la aptitud para el empleo y de la organización de empleo. El concepto sobre la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad figura en una norma sobre seguridad social adoptada en 1952⁵.

La Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos⁶, adoptada en 1955, fue durante muchos años uno de los instrumentos más importantes sobre las personas con discapacidad. Hasta que casi treinta años más tarde se adoptaran el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 169, ese instrumento internacional sirvió de base para todas las leyes y prácticas nacionales relativas a la orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas con discapacidad⁷.

La Recomendación núm. 99 dispuso el escenario para la labor de la OIT con gobiernos e interlocutores sociales destinada a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, acentuando la importancia de no marginarlas en la formación profesional cuando sea posible y de no discriminarlas en igual

remuneración por trabajo de igual valor. Entre los métodos para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidad mencionados en la Recomendación se cuentan los cupos, las ocupaciones reservadas, la creación de cooperativas y el establecimiento de talleres protegidos. La Recomendación describe el papel de la OIT en el suministro de asistencia técnica de asesoramiento, organización de intercambios internacionales de experiencia y otras formas de cooperación internacional, incluida la formación de personal de recapacitación. Asimismo incluye disposiciones especiales para los niños y jóvenes con discapacidad.

La importancia del acceso a la orientación vocacional y profesional y a información continua sobre el empleo para las personas con discapacidad se pone de relieve en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142), adoptado en 1975. La Recomendación núm. 150 que lo acompaña⁸ refuerza el principio de dar importancia central a la orientación profesional y a la capacitación, pone de relieve la importancia de educar al público en general, a los empleadores y a los trabajadores con respecto al empleo de las personas con discapacidad y reclama que, cuando sea necesario, se realicen adaptaciones para los trabajadores con discapacidad⁹. Esos principios se reiteran en la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 195), adoptada en 2004.

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159), adoptado en 1983 al iniciarse el Decenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, reclama a los Estados Miembros que elaboren una política nacional sobre la discapacidad basada en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y, cuando sea posible, incorporación de las oportunidades de formación y empleo en la corriente principal de actividades.

Una de las exigencias fundamentales del Convenio núm. 159 es que la puesta en práctica de las políticas nacionales se planee manteniendo consultas con los interlocutores sociales y que en ese proceso

Persona discapacitada

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.

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2001.

se consulte a las organizaciones de personas con discapacidad. Se pone énfasis en la necesidad de participación comunitaria en la puesta en práctica de las políticas, dado que la mayoría de las personas con discapacidad vive en zonas rurales, a menudo muy apartadas. Se subraya asimismo la importancia de formar al personal. La Recomendación núm. 168 acompaña al Convenio y brinda orientación pormenorizada sobre su puesta en práctica.

Al igual que la Recomendación núm. 99 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, el Convenio núm. 159 entiende la discapacidad como una condición de desventaja ocupacional que puede y debe superarse a través de una serie de medidas políticas, reglamentaciones, programas y servicios.

El Convenio núm. 159 ha sido hasta ahora ratificado por 78 países (julio de 2005). Si bien desde que fuera adoptado en 1983 se han producido considerables cambios en el entorno político y legislativo; el hecho de que se continúe ratificando – con 11 nuevas ratificaciones desde 2000 – refleja la creciente atención que se está prestando en todo el mundo a las cuestiones relativas a la discapacidad y a luchar contra la exclusión de las personas con discapacidad.

El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2001¹⁰, se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su labor de promoción del empleo de las personas con discapacidad. El repertorio – una serie de reglas y procedimientos sobre este

tema de carácter no obligatorio – refleja los considerables cambios que se han producido desde 1983 en la comprensión de la problemática de la discapacidad y en la legislación, políticas y servicios para las personas con discapacidad desde la adopción del Convenio núm. 159 en 1983.

El repertorio aspira a mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidad sobre la base de la igualdad de oportunidades. También busca promover un lugar de trabajo seguro, accesible y salubre, minimizar los costos de los empleadores relacionados con la existencia de personas con discapacidad entre sus empleados y elevar al máximo las contribuciones que las personas con discapacidad pueden hacer a las respectivas empresas.

Mientras que el Convenio núm. 159 está dirigido a los gobiernos nacionales, el repertorio pone en su punto de mira principalmente a las empresas de todo tamaño, de los sectores público y privado de los países en desarrollo, de los países altamente industrializados y de las economías en transición. Se toma un enfoque amplio que incluye la contratación, la promoción, la retención del empleo y el regreso al trabajo como cuatro aspectos interrelacionados del proceso de gestión de la discapacidad en los lugares de trabajo. A este respecto, el concepto de gestión de la discapacidad de la OIT difiere de enfoques nacionales anteriores concentrados específicamente en la retención del puesto de trabajo y en el regreso al trabajo.

En el repertorio se pone énfasis en el papel plurifacético de las organizaciones de trabajadores. Se necesita su respaldo y cooperación para poder lograr la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Se ha de hacer participar a dichas organizaciones en la formulación del programa empresarial de gestión de la discapacidad y alentar activamente a los trabajadores con discapacidad a adherirse a ellas y asumir papeles de liderazgo¹¹. Las organizaciones de trabajadores deben hacer que los intereses de los trabajadores con discapacidad estén representados en las negociaciones de los lugares de trabajo y que se tomen medidas de acción positiva

para fomentar la inclusión de los trabajadores con discapacidad en los lugares de trabajo. Su papel es fundamental para sensibilizar y formar a sus miembros en lo concerniente a la discapacidad. En las consultas y negociaciones nacionales, pueden ejercer su influencia abogando por las oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad. En este proceso pueden proporcionar buenos ejemplos actuando en sus propias organizaciones como empleadores modelo de personas discapacidad.

Asimismo describe los respectivos papeles de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores, como así también de las organizaciones de personas con discapacidad, para facilitar la introducción efectiva de gestión de la discapacidad. Subrayando este enfoque está el reconocimiento de que se necesita un enfoque multisectorial y la participación de los interlocutores sociales y de la sociedad civil a fin de que la plena integración de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo y en la sociedad más amplia pase de ser una mera aspiración política a convertirse en una realidad práctica.

Además de las normas de la OIT que se ocupan específicamente de la discapacidad, la OIT promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación a través de sus dos convenios fundamentales: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Lo hace asimismo a través de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, que se aplica a todos los trabajadores y que abarca principios que rigen la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y la abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, además de los instrumentos de la OIT contra la discriminación.

En la legislación de muchos países en desarrollo elaborada en el curso de los últimos años con el respaldo de la OIT se refleja el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como parte integrante de las normas internacionales del trabajo.

Construyendo el banco de datos sobre políticas, leyes, programas y prácticas sobre discapacidad

La OIT contribuye a este banco de datos sobre las personas con investigaciones, evaluación y determinación de buenas prácticas en materia de capacitación profesional, desarrollo de calificaciones, empleo y trabajo por cuenta propia. La información así recopilada se difunde a través de publicaciones, los sitios web de la OIT, GLADNET¹², talleres, seminarios y eventos de proyectos. En los últimos años, por ejemplo, se recopiló información sobre los enfoques nacionales de países seleccionados sobre retención de los puestos de trabajo y regreso al trabajo. Dicha información fue ampliamente difundida, incluso en los sitios web de la OIT y GLADNET, y constituyó el tema de diversos seminarios internacionales. En este momento la atención se concentra en recopilar información sobre programas efectivos de desarrollo de calificaciones para personas con discapacidad en países seleccionados de África, Estados árabes y la región de Asia y el Pacífico. Se está también recopilando información sobre los enfoques adoptados para velar por una efectiva aplicación de la legislación relativa al empleo y a la formación de las personas con discapacidad en países de África Oriental y de Asia y el Pacífico. Los ejemplos de buenas prácticas que se identifiquen mediante estas actividades constituirán la base de directrices que se elaborarán para los constituyentes. Un reciente estudio de las actividades sindicales referentes a las personas con discapacidad que se llevó a cabo en la región de Asia y el Pacífico se reflejará en un vídeo que ilustra cómo las organizaciones de trabajadores pueden y están siendo determinantes para que las personas con discapacidad tengan posibilidad de conseguir trabajo.

Abogando por la igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación

Las normas internacionales del trabajo relativas a la discapacidad y el repertorio de recomendaciones prácticas de 2001 forman el marco de las políticas que la OIT aconseja adoptar a los constituyentes y que promueve activamente a través de reuniones, seminarios y programas de formación, tanto de orden general como específicos sobre discapacidad. El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín lleva a cabo periódicamente cursos de formación concentrados en cuestiones relacionadas con la discapacidad en los ámbitos de la formación y el empleo, llegando a constituyentes de distintos lugares del mundo. Esas actividades tienen una repercusión bastante rápida: luego de las reuniones regionales sobre la discapacidad celebradas en Bangkok (Tailandia) y Varsovia (Polonia), por ejemplo, Fiji y Polonia ratificaron el Convenio núm. 159 y se han mantenido discusiones en Sri Lanka con respecto a su posible ratificación.

Se ha elaborado material de respaldo para promover el Convenio núm. 159 y el repertorio de recomendaciones prácticas. Se ha preparado y pronto se publicará una guía del repertorio destinada a las organizaciones de trabajadores, que será difundida en cooperación con la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. Otro de los ejemplos está dado por el respaldo brindado a la Federación de Empleadores Ugandeses para elaborar una versión del repertorio adaptada a sus necesidades, en consulta con las empresas miembros. La Oficina colaboró con el foro de empleadores sobre discapacidad (EFD) del Reino Unido haciendo una edición mundial de la publicación de dicho foro denominada *Unlocking Potential – The New Business Disability Case*. Los argumentos en pro del empleo de las personas con discapacidad se ilustran en un vídeo titulado *Ability Asia* y filmado en la región de Asia y el Pacífico. Dicho vídeo fue recientemente adaptado a la región del Caribe y pronto se hará una versión africana del mismo. Se está prepa-

rando también otro vídeo sobre el papel de los sindicatos en la promoción de las oportunidades para las personas con discapacidad. Estos vídeos se utilizan mucho en los programas de formación y en las campañas de promoción que se llevan a cabo en distintas regiones.

En Asia, la OIT brindó amplio respaldo para desarrollar el Marco Biwako del Milenio, donde se estipulan metas de acción durante el segundo Decenio de Asia y el Pacífico para las personas con discapacidad, incluyendo la ratificación del Convenio núm. 159 de la OIT, la inclusión de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional y datos sobre los índices de empleo y de trabajo por cuenta propia de las personas con discapacidad. En Africa y los Estados árabes se ha brindado respaldo técnico para elaborar planes de acción para los decenios para las personas con discapacidad de esas regiones. En colaboración con la UNESCO y con el Relator Especial de las Naciones Unidas en materia de discapacidad, la OIT respaldó los preparativos para una reunión regional de parlamentarios árabes a comienzos de 2005, con miras a mejorar la protección legal y la nivelación de las oportunidades de formación y de empleo para las personas con discapacidad.

Además de sus actividades específicamente concentradas en las personas con discapacidad, la OIT busca garantizar que las exigencias inherentes a la discapacidad se tomen en cuenta en sus actividades generales, por ejemplo, las concernientes a formación profesional, orientación vocacional, desarrollo de pequeñas empresas, reducción de la pobreza y desarrollo de leyes laborales. Este enfoque se reforzará más en el futuro.

Enfoque basado en asociaciones

Las actividades de la OIT en el ámbito de la discapacidad se han caracterizado desde hace tiempo por un enfoque basado en asociaciones. Además de trabajar con sus constituyentes tripartitos, la Oficina promueve la formación profesional y las oportuni-

dades de empleo para las personas con discapacidad trabajando junto a organizaciones de personas con discapacidad e individuos con esa condición y con otros organismos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en 1975, reflejando su reconocimiento de la importancia de una colaboración multisectorial entre los organismos internacionales para promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la OIT pidió que se hiciera una campaña abarcadora para la recapitación profesional y la integración social de las personas con discapacidad, en colaboración y coordinando las actividades con las Naciones Unidas, sus organismos especializados y organizaciones internacionales, regionales y no gubernamentales¹³. Gracias a esta campaña se estableció, entre otras de las iniciativas, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el Programa Mundial de Acción sobre las Personas con Discapacidad¹⁴. Recientemente, la OIT ha colaborado en la iniciativa del Banco Mundial para establecer una asociación global para la discapacidad y el desarrollo (Global Partnership for Disability and Development – GPDD), que aspira a combatir la exclusión social y económica y el empobrecimiento de las personas con discapacidad y sus familiares en los países en desarrollo. Los integrantes de dicha asociación trabajarán conjunta e individualmente para acelerar la incorporación de las cuestiones inherentes a la discapacidad y a las personas con discapacidad a sus propias políticas, programas y presupuestos principales del ámbito de las políticas de desarrollo social y económico y a las de otros. Esta iniciativa constituye un ejemplo del tipo de asociación que se contempla en el Objetivo 8 de Desarrollo del Milenio.

En su participación activa en el proceso de elaboración de una Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Oficina procura que se consoliden los adelantos realizados a través del Convenio núm. 159 y de otras normas internacionales del trabajo y que los nuevos progresos se hagan anclando los derechos humanos de las personas con discapacidad en el derecho internacional.

Servicios de cooperación técnica

La Oficina demuestra que los principios que defiende se pueden aplicar en la práctica a través de proyectos de cooperación técnica con los que se procura desarrollar y poner a prueba nuevos enfoques de la capacitación profesional, formación, empleo y generación de ingresos para personas con discapacidad. Los proyectos específicos sobre discapacidad solían concentrarse en el desarrollo de calificaciones y de oportunidades de generar ingresos para las personas con discapacidad, en ocasiones a través de programas de capacitación realizados en el nivel de las comunidades. En diversos Estados y territorios árabes (Siria, Iraq, Jordania, Autoridad Palestina, Yemen y Omán) se han llevado a la práctica proyectos para reforzar la capacidad nacional en el ámbito de la capacitación profesional y del empleo de las personas con discapacidad. Los proyectos actuales son más variados. Por ejemplo, con un proyecto sobre *El empleo de las personas con discapacidad – Repercusión de la legislación* se aspira a realzar la capacidad de los gobiernos nacionales de países seleccionados de Africa Oriental y Asia y el Pacífico de aplicar legislación efectiva sobre el empleo de personas con discapacidad. El proyecto creó un banco de datos sobre esa legislación, determinó los mecanismos existentes para su aplicación, puso de relieve las mejoras que pueden necesitarse y suministró asistencia técnica a los gobiernos nacionales seleccionados para llevar a la práctica las mejoras necesarias. China, Etiopía, Kenya, Tanzania-Zanzíbar, Tailandia, Timor-Leste y Uganda ya han sido beneficiarios del respaldo técnico de este proyecto. Dentro del marco del mismo se han elaborado directrices sobre la ley de discapacidad para quienes preparan la política nacional o federal sobre discapacidad y las leyes laborales y otras leyes pertinentes, que se agregarán al conjunto de directrices de la OIT sobre legislación laboral. Además, en este proyecto se están preparando directrices destinadas a los constituyentes sobre el monitoreo estadístico de la situación de empleo de las personas con

discapacidad, tomando en cuenta la labor que realizó en este ámbito la División de Estadísticas de las Naciones Unidas.

En Europa Central y Oriental la OIT ha trabajado para realzar la capacidad de países seleccionados del Pacto de Estabilidad de los Balcanes de brindar capacitación profesional, formación y servicios relacionados con el empleo a las personas con discapacidad, respaldando la formación profesional y la integración al mercado laboral de las personas con discapacidad mental de Rumania y organizando cursos de formación para expertos en capacitación profesional de Bulgaria, Moldova y Rumania. En Camboya, el proyecto de la OIT para aliviar la pobreza ha demostrado la eficacia de la metodología basada en la emulación de casos exitosos, con cursos de aprendizaje informales en las aldeas que posibilitan que las personas con discapacidad mejoren su sustento. Los empresarios exitosos brindan formación a otras personas para que puedan copiar sus negocios, impartiendo conocimientos prácticos tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos comerciales que intervienen en la creación de microempresas. Luego de la formación, el proyecto brinda pequeños subsidios, préstamos y servicios de desarrollo empresarial a los beneficiarios del proyecto a fin de que éstos puedan hacer realidad su sueño de tener una vida mejor.

Otro ejemplo está dado por el proyecto para desarrollar el empresariado a cargo de mujeres con discapacidad, que está elaborando una estrategia por la cual las mujeres con discapacidad pueden optimizar su potencial de generación de ingresos y salir de la pobreza. Este proyecto, cuya gestión está a cargo de las mismas personas con discapacidad, implica promover mayor poder económico para las mujeres con discapacidad y para las mujeres con dependientes con discapacidad suministrando formación en materia de microempresas, disponiendo acceso a la formación profesional y créditos y respaldando a las mujeres para comenzar una actividad empresarial o desarrollar una actividad que ya han emprendido. Luego de haberse probado esta estrategia en dos regiones de

Etiopía, ahora se están haciendo preparativos para hacer lo mismo en otras regiones del país y en otros países de África, en estrecha colaboración con un proyecto de la OIT que se ocupa de reforzar las asociaciones de mujeres empresarias. Este importante proyecto está abocado ahora a incluir mujeres empresarias con discapacidad en sus actividades para reforzar las asociaciones de mujeres empresarias de África Oriental y Meridional.

La inclusión de personas con discapacidad en los proyectos de cooperación técnica de la OIT no es algo reciente. Dentro de las actividades de desarrollo de infraestructura y formación profesional basadas en el trabajo, el Programa de Generación de Empleo de la OIT que se llevó a cabo en Camboya durante los años noventa tomó específicamente como destinatarias a las personas con discapacidad junto con personas sin discapacidad. En el proyecto en curso en este momento sobre desarrollo de calificaciones para la reconstrucción y recuperación de Kosovo se está haciendo lo mismo. Los proyectos de la OIT en países que están saliendo de conflictos armados ponen mucho el acento en la recapacitación de los soldados y civiles que han adquirido alguna discapacidad. Esos ejemplos ilustran que es posible incluir en los proyectos un componente referido a la discapacidad sin mayores dificultades, especialmente si esto se planifica desde el momento de la concepción de los mismos.

La OIT se ocupa de los entornos que originan discapacidad – un papel de liderazgo

A través de sus normas internacionales del trabajo, actividades de promoción, difusión de conocimientos y servicios de cooperación técnica, la OIT ha desempeñado un importante papel internacional en el ámbito de la discapacidad, reflejando el creciente reconocimiento de los derechos y de las aptitudes de las personas con discapacidad.

La OIT ha promovido durante muchos años los conceptos de adaptación razona-

ble y acción positiva, que ahora se consideran elementos clave de las leyes modernas sobre discapacidad. También se ha hecho mucho hincapié en el concepto del regreso al trabajo de los trabajadores que hubieran adquirido alguna discapacidad. Las normas de la OIT sobre discapacidad, combinadas con otros instrumentos de la OIT sobre discriminación, refuerzan la tendencia a incorporar a las personas con discapacidad a la sociedad y permitirles participar lo más plenamente posible.

Comentarios finales

A medida que las sociedades avanzan y que cada vez más personas con discapacidad ocupan los lugares que les corresponden al lado de las personas sin discapacidad en todos los aspectos de la vida, es importante garantizar que los cambios que se hacen tomen en cuenta las diversas necesidades de las personas con distintos tipos y niveles de discapacidad. En lo concerniente al desarrollo de capacidades, por ejemplo, al tiempo que se acoge favorablemente la incorporación de las cuestiones relativas a la discapacidad entre las principales actividades, es importante garantizar que se planee este proceso adecuadamente y se dote de suficientes recursos, a través de formación para los encargados e instructores de centros de formación profesional; y que, cuando las personas con discapacidad no estén en condiciones de acceder a esas oportunidades, se les dé acceso a formación de calidad y se les prepare adecuadamente para las oportunidades del mercado laboral y del mundo del trabajo. También es importante que se utilicen los conocimientos especializados adquiridos en el curso de muchos años y que se apliquen en los nuevos enfoques en provecho de las personas con discapacidad. Lo mismo se aplica a los servicios de formación profesional y de empleo. Mientras que muchos trabajadores con discapacidad podrán encontrar empleo en el mercado laboral abierto, con adaptaciones y respaldo de ser necesario, es importante reconocer que algunas no podrán hacerlo y que se

necesita contar con formas alternativas de empleo a modo de transición. Cuando sea posible, dichas alternativas deberían ser útiles y remuneradoras, satisfacer las normas laborales y brindar ocasión de ascensos laborales y transferencia al empleo abierto. Dado su prominente papel internacional y la experiencia acumulada en el ámbito de la discapacidad durante muchos años, la OIT está bien ubicada para participar en los debates actuales y brindar respaldo a los constituyentes en lo concerniente a elaborar y poner en práctica nuevos enfoques que lleven a una mejora real de la calidad de vida de todas las personas con discapacidad.

Notas

¹ Se ha estimado que el costo mundial de tener muchas personas con discapacidad desocupadas se sitúa entre 1,37 billones y 1,94 billones de dólares de los Estados Unidos (Robert L. Metts: *Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank*, Banco Mundial, Washington, 2000).

² Basado en la estimación de la Organización Mundial de la Salud, según la cual el 10 por ciento de la población mundial tiene alguna discapacidad, y en las perspectivas sobre la población mundial de las Naciones Unidas, revisión de 1998, Naciones Unidas, Nueva York, 1999.

³ Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22).

⁴ Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944 (núm. 72); Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77); Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78); Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79); Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88); Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83).

⁵ Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), artículo 35.

⁶ Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99).

⁷ OIT: *Recapacitación profesional y empleo de las personas con discapacidad*, 1998.

⁸ Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

⁹ Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

¹⁰ Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2001.

¹¹ OIT: *Integrando a los trabajadores con discapacidad en los sindicatos*, 1998

¹² GLADNET (Global Applied Disability Information and Research Network on Training and Employment) es una comunidad mundial de investigadores y de hacedores de políticas. Véase www.gladnet.org.

¹³ Resolución de la OIT sobre la recapacitación profesional y la reintegración social de las personas con discapacidad, adoptada el 24 de junio de 1975.

¹⁴ A. O'Reilly 2003: «El derecho de las personas con discapacidad a trabajo decente», documento de trabajo núm. 14 de IFP/SKILLS, OIT, Ginebra, 2003.

Discapacidad: el costo humano de la discriminación

La mentalidad va evolucionando lentamente, pero el ritmo podría intensificarse haciendo progresos en materia de integración de los trabajadores con discapacidad y de respeto de los derechos. Lo que se cuestiona es la ferocidad de la competencia a la que se libran las empresas en la era de la mundialización y el empeño que ponen ciertos gobiernos en reducir los gastos sociales para aumentar los índices de actividad.

Luc Demaret
Jefe de Redacción
Educación Obrera
OIT

«Queremos que se nos reconozca nuestra capacidad laboral. No constituir únicamente un cupo hasta el fin de nuestras vidas.» Este pedido de auxilio que los asalariados con discapacidad hicieron durante una encuesta¹ que la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) llevó a cabo en 2001 resume todavía hoy lo que sienten en todo el mundo esos millones de trabajadores y trabajadoras con «capacidades diferentes»². De los 610 millones de personas con discapacidad que hay en el planeta, más de la mitad están en edad de trabajar y la mayoría de ellas lo desea fervientemente. Según el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla³, en Europa unos 3,5 millones de personas con discapacidad buscan empleo. En la Europa de los 25, el índice de empleo de las personas que tienen alguna discapacidad, como promedio, no supera el 40 por ciento, mientras que en el caso de los demás trabajadores ese índice es del 65 por ciento. Detrás de esos promedios se esconden realidades nacionales todavía más graves. Sin ser el peor de los casos, en los Países Bajos los índices de empleo de las personas con discapacidad son un 51 por ciento inferiores a los de los demás trabajadores. En Francia,

según cifras publicadas en 2004, la cantidad de personas con discapacidad que buscan empleo aumentó un 6,4 por ciento, aunque en el mismo período el total de personas que buscaban empleo solamente había subido un 5 por ciento (diciembre de 2002 a diciembre de 2003). La Confederación General del Trabajo (CGT) estima que en Francia, sumando todas las categorías, la cantidad de personas con discapacidad que busca empleo se acerca a 300.000. Del otro lado del Atlántico, en los Estados Unidos, la situación no es mucho mejor, a pesar de que ese país tiene una legislación considerada de avanzada en lo referente a acceso al empleo la famosa Americans with Disabilities Act (ley sobre estadounidenses con discapacidad). Los resultados de una encuesta publicados en noviembre de 2003 no dejan lugar a dudas: «Existen considerables diferencias tanto en las perspectivas de empleo como en los niveles de ingresos, a pesar de los años que lleva en vigencia la ley sobre discapacidad, promulgada en 1990». Si ésta es la situación existente en los países industrializados, uno puede fácilmente imaginarse la suerte que corren los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en los países en desarrollo, donde suman 400 millones de personas.

Y el Banco Mundial reconoce que esas personas se sitúan entre «las más pobres de los pobres».

«Las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades que las demás: posibilidad de estudiar, de encontrar un empleo gratificante, de llevar una vida que merezca la pena vivirse, de contar con el aprecio de su comunidad y de la gente en general», señalaban en un artículo⁴ publicado con ocasión del Día Mundial de las Personas con Discapacidad de 2004 James Wolfensohn, entonces Presidente del Banco Mundial, y Amartya Sen, Premio Nobel de Economía de 1998. «Hay que evitar que esas aspiraciones no pasen de ser simples quimeras», clamaban ilustres editorialistas.

Largo camino por recorrer

No obstante, es necesario reconocer que queda un largo camino por recorrer. Samira, esa joven no vidente de 24 años, no será quien lo desmienta. Tiene un diploma de secretariado pero su búsqueda de empleo se parece a una carrera de obstáculos. «Durante el curso fue como si nos anestesiaran y nos convencieron de que conseguiríamos trabajo. Ya éramos ciegos pero, además, nos taparon la cara», decía en noviembre de 2004 a los periodistas del diario francés *Le Monde* que la entrevistaron⁵. Durante su último intento de encontrar trabajo, que llevó a cabo en France Telecom – la empresa pública de telefonía –, sus interlocutores la remitieron a un sitio de Internet, ¡un sitio no adaptado a los no videntes! Una persona encargada de un grupo de trabajo sobre la ley estadounidense sobre discapacidad señalaba hace muy poco tiempo (enero de 2005) que el 76 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar están sin empleo o subempleadas. Otra ilustración estadística es la de Mongolia, donde, entre las personas no videntes que hicieron cursos de formación adaptados a su condición, solamente el 20 por ciento pudo encontrar empleo. En la mayor parte de los casos, las probabilidades son que el empleo en cues-

tion no corresponda al nivel de calificaciones de las personas con discapacidad.

Las experiencias que cuentan esos millones de personas con capacidades diferentes de todo el mundo se asemejan entre sí. Se topan con los mismos obstáculos. Estos son innumerables: falta de acceso y de adaptación de los edificios, lugares y puestos de trabajo y del transporte público, inadecuación de las redes de contratación y de los recursos. Como denunciaba en junio de 2003 Mia De Vits, entonces Presidenta de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y miembro adjunto del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, «el mayor de los obstáculos por superar sigue siendo la actitud negativa y, sobre todo, discapacitante que la sociedad tiene hacia esas personas»⁶.

Los empleadores vacilan

A pesar de toda una serie de leyes nacionales al respecto, muchos empleadores se muestran todavía reticentes a contratar a personas con discapacidad. Según un estudio realizado por un sindicato británico dentro del marco de una comisión parlamentaria, en el Reino Unido los empleadores demuestran tener numerosos temores en lo concerniente a emplear personas con discapacidad: incertidumbre en cuanto a su capacidad y a sus necesidades, incertidumbre con respecto a los costos que implicarían las eventuales adaptaciones del lugar de trabajo que se deberían hacer; temor con respecto a la repercusión que el empleo de personas con discapacidad podría tener en el rendimiento de la empresa; negativa presunción con respecto a la acogida que los demás asalariados, clientes e usuarios darían a las personas con discapacidad; y la creencia de que el costo implícito sería demasiado elevado y perjudicaría a la empresa⁷. Esos prejuicios, a los que ahora se agrega también el temor de perder o de no alcanzar competitividad, muchas veces son la base de la discriminación que sufren las personas con capacidades diferentes que buscan empleo. Es una

discriminación que puede ser intencional, no intencional o inconsciente y que puede manifestarse de distintas maneras y en distintos momentos: al efectuarse la contratación, en el curso de la carrera laboral (condiciones de trabajo, formación, promoción, mutación) y en caso de reestructuración. Sean cuales fueren las razones que se dan y las formas que las mismas pueden adoptar, se trata lisa y llanamente de discriminaciones contrarias a los derechos de la persona.

Ignorancia

Además, como ocurre con la mayoría de las discriminaciones, ésta se origina muchas veces en la ignorancia. En efecto, la mayoría de los especialistas coinciden en decir que el empleo de las personas con discapacidad «no es una desventaja» para las empresas sino todo lo contrario. «Los trabajadores con discapacidad generalmente trabajan a conciencia y entre ellos se observan mayores índices de permanencia en los empleos y menores índices de ausentismo que entre los demás trabajadores», declaraba recientemente Colleen Harrod, la directora (gerente general) de JobMatch, la agencia nacional australiana de empleo para las personas con discapacidad. En Francia, Myriam Guéry comparte esa opinión. Es jefe de taller de Tecomac, una fábrica textil que no teme hacer frente a la competencia de empresas de Asia y de Europa del Este o de África superando el cupo obligatorio del 6 por ciento de trabajadores con discapacidad que rige para las empresas con más de 20 asalariados (véase el artículo de Philippe Réau). «Están más motivados y son más eficientes», decía Myriam Guéry a la Agence France Presse el 18 de marzo de 2005. La misma campaña resuena en los Estados Unidos, donde Rebecca McIlhenny, que dirige una agencia de servicios para personas con discapacidad, afirma categóricamente: «Los temores de los empleadores no tienen fundamento». Rebecca McIlhenny sostiene que todos los indicadores (índice de ausentismo,

permanencia en un trabajo, productividad) abogan a favor de la no discriminación. El costo de las adaptaciones también tiene visos de mito. SeaWorld Orlando, el famoso parque de atracciones marinas de Florida, adoptó una política de contratación de personas con capacidades diferentes. Sharon Schackne, la directora de recursos humanos de dicho parque, considera que los costos suplementarios fueron mínimos. Aquí, al igual que en muchas otras empresas, la adaptación de los lugares de trabajo no planteó problemas financieros especiales. En realidad – comenta John Kerr, del servicio de reservas de la cadena hotelera Marriott –, «cuesta muy poco efectuar lo necesario para acoger a una persona con discapacidad». Además, en muchos países el Estado está dispuesto a contribuir a esos costos a través de reducciones impositivas o de ayudas.

Mitos que persisten

En resumidas cuentas, como dicen Christopher Newell y Gérard Goggin en un reciente trabajo consagrado a la situación de las personas con discapacidad en Australia, «es hora de acabar con el mito obstinadamente arraigado por el cual una persona con discapacidad sería una carga, un beneficiario o consumidor de ayuda de la seguridad social pasivo y costoso»⁸.

Sin embargo, la mentalidad evoluciona lentamente. Y para muchas personas con discapacidad los problemas no terminan cuando consiguen un contrato de trabajo. Muchas veces, la discriminación en los lugares de trabajo parecería ser el precio que tienen que pagar las personas con capacidades diferentes para acceder y conservar un empleo. No cabe duda de que el balance que hizo en septiembre de 2000 la revista estadounidense *American Journal of Psychiatry* sigue teniendo actualidad: uno de cada cuatro trabajadores con discapacidad sufre discriminación económica y social; las personas con problemas psicológicos, como depresión nerviosa o timidez, corren mayor riesgo de ser víctimas de discriminación⁹. En esta misma publicación se

señala que al ser las discapacidades mentales más difíciles de definir, los empleadores están menos dispuestos a hacer las adaptaciones necesarias que harían para una persona con problemas de orden físico. Eso se confirma además en un estudio que hizo recientemente el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC)¹⁰, donde se subraya que los problemas psicológicos vinculados con el estrés constituyen una gran preocupación para las organizaciones sindicales en el ámbito de la discriminación, ya que a muchos empleadores todavía les cuesta aceptar que las enfermedades mentales están cubiertas por la ley que prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad (Disability Discrimination Act), promulgada en 1995. En el estudio se menciona el caso de un funcionario que se reincorporó a sus tareas tras un tratamiento por problemas psicológicos. Este observó que la actitud de sus compañeros hacia él no había cambiado, pero se quejó de que sus superiores le impusieron una serie de restricciones injustificadas en su tarea. La central TUC considera asimismo que «se discrimina de distintas maneras a los trabajadores con discapacidad en lo relativo a sus salarios y sus condiciones de trabajo con respecto a los demás trabajadores».

En primer lugar, muchos de ellos tendrán que aceptar entrar a una fábrica o una oficina por la puerta chica, la de los salarios bajos. Generalmente, su ascenso en la carrera laboral será más lento que el de sus compañeros. Eso sucede especialmente en los empleos – cada vez más numerosos – donde la evolución salarial está basada en un sistema de evaluación. «En el informe donde se me evaluaba, mi discapacidad se transformó en ineficiencia», cuenta un funcionario británico en el estudio de la central TUC. Otra persona señala que su salario disminuyó en términos reales porque no había podido alcanzar los objetivos que consiguieron otros compañeros: las primas u otros sobresueldos que complementan los salarios de millones de trabajadores generalmente no llegan nunca a las personas a quienes no se juzga por el esfuerzo sino por los resultados. Aunque todas las condiciones

sean iguales, la discriminación salarial sigue constituyendo la dura realidad de las personas con capacidades diferentes. La comisión australiana por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (Human Rights and Equal Opportunity Commission) todavía estimaba en marzo de 2005 que, entre los hombres, los salarios de las personas con discapacidad eran un 17 por ciento inferiores a los de los demás trabajadores. Entre las mujeres, la diferencia ascendía al 24 por ciento¹¹. La formación que a algunos les permite aumentar sus oportunidades de hacer carrera se deniega a las personas con discapacidad, a veces porque el empleador considera que al contratar a una persona con discapacidad ya ha cumplido con su deber, otras porque el mismo trabajador con discapacidad duda de su capacidad o, según la central TUC, porque sus superiores «hacen que dude» de su capacidad.

Además, en el estudio de la central TUC se indica que el acoso y las vejaciones forman parte del clima en el que muchas veces tienen que moverse muchas personas con discapacidad en sus lugares de trabajo. Esta situación ha hecho que la organización sindical abogue por la incorporación de disposiciones sobre el acoso a la ley que castiga la discriminación contra las personas con discapacidad, conforme a una directiva marco europea¹².

Salarios bajos, discriminación, acoso... La suerte que corren las personas con discapacidad en sus trabajos no es por cierto envidiable. Junto con los trabajadores migrantes, los jóvenes y las mujeres forman parte de los que se denomina «grupos vulnerables». Y cuando hay vulnerabilidad, la explotación no está nunca lejos. En septiembre de 2004, los propietarios de un hotel de Arizona fueron condenados a pagar 50.000 dólares estadounidenses como indemnización a cinco trabajadores con discapacidad que habían despedido injustamente tras haberlos explotado. En febrero de 2004 un informe publicado por George Miller, un miembro demócrata de la cámara de representantes de los Estados Unidos, comunicaba que la empresa Wal-Mart, el gigante de la distribución

minorista, tenía que hacer frente a toda una serie de juicios por discriminación de trabajadores con discapacidad. Entre los casos en cuestión estaba el de un joven ayudante de farmacia. Patrick Brady, que había sido contratado en la sección de farmacia de un gran supermercado del grupo pero que solamente trabajó allí unos días y fue luego puesto a recoger los carritos en el estacionamiento de dicho establecimiento. Patrick Brady sufre del mal de Parkinson, lo que no le impide efectuar su trabajo. El jurado le dio la razón condenando a Wal-Mart a pagar más de 7 millones de dólares como indemnización e intereses.

Si bien diversos informes indican que felizmente muchos empleadores parecen ahora vacilar menos en mantener el empleo de personas que pasan a tener alguna discapacidad debido a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, todavía queda un largo camino por recorrer antes de que se pueda hablar de garantías de no discriminación en el empleo. El caso de Valerie Reid es un ejemplo de ello. Con 37 años de edad, esta madre soltera con dos hijos había sido contratada por una empresa de material de oficina y se había incorporado rápidamente al departamento de ventas, donde se le informó de que gracias a la calidad de su labor pronto le aumentarían el sueldo. Eso sucedía en 1996. Lamentablemente, unos días después se le diagnosticó un cáncer de mama. Luego de la operación, su médico le dio nueve meses de licencia para el tratamiento de quimioterapia. Cuando todavía estaba entre la vida y la muerte, se enteró de que su empleador la había despedido. A la larga, consiguió ser reincorporada al trabajo y más tarde cambió de empleador. «Era una empresa grandísima pero hacía caso omiso de las disposiciones de la ley estadounidense sobre discapacidad, según las cuales los pacientes con cáncer deben ser tratados como personas con discapacidad», cuenta Valerie, que hoy tiene 46 años.

Buenas intenciones

Las buenas intenciones a veces ocultan prácticas muy malas. En 2002 un ex administrador del Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos (INSEE) de Francia provocó un verdadero escándalo. En un libro titulado *Lenquête interdite. Handicapés: le scandale humain et financier*¹³, Pascal Gobry afirma que en más de mil fábricas – centros de ayuda a través del trabajo (CAT), subvencionados por el Estado – trabajan en Francia cerca de 100.000 personas con discapacidad, sin que haya ningún control ni inspección del trabajo. Según el autor, allí se explota a los trabajadores con discapacidad pagándoles 55 euros mensuales por 39 horas de trabajo semanales. «A los centros de ayuda por el trabajo la ley les prohíbe hacer comercio. Lo hacen y a nadie le importa», declaró Gobry a los periodistas. Algunos consideran que sus afirmaciones son exageradas, pero es necesario reconocer que no siempre se habló bien de los talleres protegidos; a pesar de que tienen objetivos loables, se les ha acusado de aprovecharse de la vulnerabilidad de los trabajadores con discapacidad.

En septiembre de 2004, en los Estados Unidos, los padres de trabajadores con discapacidad de un taller protegido de Tulsa, Oklahoma, denunciaban la explotación a la que se sometía a sus hijos. Se les pagaba muy poco o no se les pagaba y las condiciones de trabajo habían pasado a ser riesgosas. Se suponía que se les enseñaba horticultura, pero se llegaba a obligar a esos trabajadores a desempeñar tareas en invernaderos con temperaturas tórridas y estaban expuestos a la violencia de sus supervisores. «Queremos mejorar y no destruir esa institución. Creemos en sus objetivos», señalaron los padres que presentaron la queja. Aunque está lejos de haberse cerrado el debate sobre la conveniencia o no de los talleres protegidos para la integración de las personas con discapacidad, en todo caso, la inspección del trabajo es una necesidad que proclaman tanto sus partidarios como sus detractores. La vigilancia deberá aumentarse ya que, como lo indicaba recientemente un diario francés,

«la competencia se apodera del mercado de los talleres protegidos y de los centros de ayuda a través del trabajo [...] La mano de obra de alta calidad pero más barata de las personas con discapacidad ya no pesa casi nada en el mercado de la competencia». Un funcionario de CAT confirma: «Estamos en los mercados, donde los precios cada vez están más tensos. Quienes nos hacen los pedidos están con el agua al cuello. A su vez, ellos ponen en la misma situación a los subcontratistas, de los que nosotros formamos parte [...] Hoy en día, hacemos frente a la competencia de los países emergentes. Al igual que los demás, sentimos los efectos de la mundialización»¹⁴.

Los trabajadores con discapacidad corren también el riesgo de cargar con el peso de la carrera por los índices de actividad. Numerosos gobiernos, preocupados por reducir los costos sociales, procuran poner al máximo de personas a trabajar durante el mayor tiempo posible, sin preocuparse siempre por la calidad de los empleos o la edad de los trabajadores. El retraso de la edad de la jubilación forma parte de ese sistema ahora de moda. Al alentar el trabajo de las personas con discapacidad también consiguen más adeptos. En febrero de 2005, el Gobierno australiano anunciaba que haría más rígidos los criterios requeridos para acceder a la jubilación por incapacidad. Hasta entonces, una persona que no podía trabajar por lo menos 30 horas semanales tenía derecho a la subvención. El nuevo sistema apunta a suprimir la asignación a todos los trabajadores que puedan trabajar por lo menos 15 horas semanales. Esta medida cuenta con el respaldo de la Cámara de Comercio y de Industria de Australia (ACCI). «Hay personas con discapacidad que no pueden trabajar – declaró el encargado de la ACCI –, pero también hay personas con discapacidades leves que podrían trabajar.» Lo mismo ocurre en el Reino Unido, donde durante ese mismo mes de febrero el Gobierno laborista anunciaba un plan quinquenal destinado a hacer volver al trabajo a 1 millón de personas, de los 2,65 millones que actualmente viven gracias a ayudas sociales otorgadas en razón de sus dis-

capacidades. «Sabemos perfectamente que durante los años ochenta, numerosas personas entraron en el sistema de ayuda social para personas con discapacidad ya que la cantidad de desempleados era alta y que ésa era una manera de ocultar el verdadero nivel del desempleo», declaró el Primer Ministro, Tony Blair. «Quienes respetan las reglas del juego contarán con ayuda; quienes no lo hacen tendrán que comenzar a hacerlo», agregó. Ya en 2003, el Gobierno de los Países Bajos aprobó un plan que las organizaciones sindicales calificaron de anti-social, que también apuntaba a las personas con discapacidades parciales.

Contradicción

La contradicción se hace evidente. Los trabajadores con discapacidad manifiestan ellos mismos el deseo de encontrar trabajo y se quejan de la discriminación que sufren en la contratación – demostrada por numerosos estudios –, pero ¿qué harán los gobiernos para conseguirles trabajo?, ¿no se limitarán simplemente a dificultar el acceso a las prestaciones sociales y hundir a las personas con discapacidad en la precariedad? El peligro de que algo así suceda es muy real.

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) responde a muchas de las preocupaciones que aquí se expresan con respecto a la discriminación que todavía sufren muchísimas veces los trabajadores y trabajadoras con capacidades diferentes. El Convenio núm. 159 – actualmente ratificado por 78 países – sienta las bases de una política sobre las personas con discapacidad que coloca el empleo (artículo 3), la igualdad (artículo 4), la consulta tripartita (artículo 5) y la formación (artículo 7) en el centro del dispositivo. Como ya se ha visto, queda mucho por hacer para que esos principios se conviertan en realidad en todas partes. No obstante, poco a poco comienzan a emerger buenas prácticas confirmando un cambio gradual de mentalidad del que cabe regocijarse y que por cierto conviene fomentar.

Si se ha de dar fe a Bob Warner, patrón de Remploi, la principal empresa de trabajo adaptado del Reino Unido, «observamos que los empleadores se sienten más atraídos por los trabajadores con discapacidad debido a la escasez de mano de obra pero también a que hay mayor responsabilidad social». En Francia, las empresas nacionales de distribución de electricidad y gas (EDF y GDF) firmaron el 1.º de marzo de 2005 un nuevo acuerdo sobre la inserción profesional de los trabajadores con discapacidad estipulando la obligación de contratar un 4 por ciento de trabajadores con discapacidad sobre el total de las contrataciones que se hagan en 2005; 50.000 horas de formación para personas con discapacidad externas a la empresa con el fin de facilitar su inserción; un respaldo a las empresas del sector protegido haciendo órdenes de compra; un aporte financiero de 350.000 euros para mejorar la vida cotidiana de las personas con discapacidad. Este acuerdo se firmó con el conjunto de las organizaciones sindicales francesas.

Las organizaciones sindicales de todo el mundo conceden cada vez más a las cuestiones relativas a los derechos y preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad un puesto prioritario de sus pliegos de reivindicaciones (véase el artículo de Ian Graham). Se está lejos de haber ganado esta lucha. Marc Blondel, miembro trabajador del Consejo de Administración de la OIT y ex secretario general de la CGT-Force ouvrière de Francia, la resume de la siguiente manera: «La lucha de los trabajadores con discapacidad es una lucha que concierne a todos los trabajadores. No es una cuestión de ser buenos o de tener compasión. Lo que se pretende es luchar por la dignidad de todos los trabajadores».

Notas

¹ CFDT: *Négocié pour l'emploi des personnes handicapées dans les PME/TPE*, CFDT Productions, París, octubre de 2001.

² Esta nueva terminología fue propuesta por la Internacional de la Educación, que es la federación sindical internacional del personal docente. Con la misma se busca reflejar «una reversión de ciertas barreras de actitud hacia la discapacidad».

³ Según una declaración de Vladimir Spidla con ocasión de la jornada europea para las personas con discapacidad, 2 de diciembre de 2004.

⁴ *Ayudar a las personas con discapacidad a salir de las sombras*, 3 de diciembre de 2004. Este artículo apareció en diversos diarios de Asia, principalmente en el *Jakarta Post*. Véase <http://www.thejakartapost.com/yesterdaydetail.asp?fileid=20041203.E02>.

⁵ «Se nos permite sobrevivir, no vivir; es una lucha permanente», *Le Monde*, 12 de noviembre de 2004.

⁶ Intervención de Mia De Vits en el coloquio «Concilier travail et handicap», Bruselas, 25 de junio de 2003.

⁷ Memorando sometido por la asociación nacional de sindicatos de mujeres docentes (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers, NASUWT) ante la comisión sobre el trabajo y las jubilaciones del Parlamento del Reino Unido (Select Committee on Work and Pensions, United Kingdom Parliament), 15 de enero de 2003.

⁸ G. Goggin y C. Newell: *Disability in Australia: Exposing a social apartheid*, UNSW PRESS, Prensa Universitaria de Nueva Gales del Sur, Sydney, octubre de 2004.

⁹ B. Druss: «Understanding Disability in Mental and General Medical Conditions», *American Journal of Psychiatry*, núm. 157, Arlington, Virginia, Estados Unidos, septiembre de 2000.

¹⁰ TUC: *The experience of disabled trade unionists in the workplace*, informe publicado el 17 de junio de 2003.

¹¹ Cifras mencionadas el 4 de marzo de 2005 en la radio australiana Australian Broadcasting Corporation (ABC).

¹² Se trata de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación. Dicha directiva estipula que los Estados miembros pueden disponer, de ser necesario, de un plazo de 6 años para poner en práctica sus disposiciones relativas a la discriminación basada en la edad y la discapacidad.

¹³ P. Gobry: *L'enquête interdite. Handicapés: le scandale humain et financier*, Ediciones Le Cherche Midi, París, 2002.

¹⁴ «La mondialisation accentue le handicap», artículo publicado en el diario francés *Ouest France* el 3 de diciembre de 2004.

Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación

En los grandes encuentros internacionales y en los sistemas que podrían permitirles defender sus derechos, durante mucho tiempo se ha hecho caso omiso de las mujeres con discapacidad, doblemente discriminadas por su sexo y por su discapacidad. Las cosas van evolucionando lentamente. Demasiado lentamente.

Natacha David

Periodista

Confederación Internacional
de Organizaciones Sindicales Libres

Si bien la discriminación afecta tanto a los hombres como a las mujeres con discapacidad, estas últimas se ven perjudicadas, además, porque su condición las expone más a la pobreza y al desempleo, a la violencia y al rechazo familiar y comunitario. Estos son algunos de los motivos que hacen que las mujeres y las chicas con discapacidad a menudo se encuentren entre los grupos más vulnerables y más marginados de nuestras sociedades.

A menudo se hace caso omiso de esta doble e incluso múltiple discriminación que sufren las mujeres o la misma pasa desapercibida porque a veces se trata a las personas con discapacidad como si fueran seres asexuados. Se le presta asimismo muy poca atención porque no se dispone más que de información parcial sobre su dimensión y su repercusión.

Sin embargo, poco a poco las mujeres con discapacidad se van haciendo escuchar más en las Naciones Unidas y consiguen hacerse un lugar en el movimiento mundial de mujeres. No obstante, se va reconociendo con demasiada lentitud que debido a su discapacidad tienen que hacer frente a un obstáculo suplementario.

Durante la primera Conferencia Mundial de la Mujer, llevada a cabo en 1975 en México, se hizo por completo caso omiso de este problema. En 1980, durante la segunda conferencia mundial consagrada a

las mujeres, que se celebró en Copenhague, se reclamó a los gobiernos «que prestaran especial atención a las necesidades de las mujeres de edad, de las mujeres que viven solas y de las mujeres con discapacidad». En 1985, en Nairobi, la tercera Conferencia Mundial de la Mujer reconoció finalmente que las mujeres con discapacidad constituyen un grupo que merece que se les preste especial atención, incluso cuando estas últimas no pueden participar más que de manera informal. Se calificó en aquella ocasión de «vulnerables» a las mujeres con discapacidades físicas o mentales. En 1992, en un primer informe de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las personas con discapacidad¹ se aborda la problemática de la violencia sexual y del control eugenésico de las poblaciones. «Diversas ONG subrayaron que se aplica mucho más la esterilización forzosa a las mujeres con discapacidad que a los hombres con discapacidad. A menudo se esteriliza a las mujeres por estos motivos eugenésicos o, simplemente, porque han sido violadas. Se conocen casos donde la esterilización es la condición que se impone para obtener un lugar en una institución», dice ese informe.

En 1993, en una Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres se señala con preocupación que «ciertos grupos de

mujeres, entre ellas las mujeres pertenecientes a minorías, las aborígenes, las refugiadas, las migrantes, las mujeres que viven en comunidades rurales o situadas en lugares remotos, las mujeres sin recursos, las internadas, las detenidas, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres de edad y las mujeres que viven en zonas donde hay conflictos armados, corren particularmente el riesgo de ser objeto de violencia». Dos años más tarde, en Beijing, el Programa de Acción que adoptó la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer conminó a los gobiernos a «velar para que las mujeres con discapacidad tengan acceso a las informaciones sobre la violencia contra las mujeres y a los servicios de protección»².

La Conferencia de Beijing de 1995 constituye una etapa histórica en la lucha por la integración de las personas con discapacidad en el conjunto del movimiento femenino; las mujeres con discapacidad obtuvieron por fin visibilidad y consiguieron hacer una eficaz labor para que sus preocupaciones fueran incorporadas a la declaración final y al programa de acción. En efecto, en el Programa de Acción de Beijing se reconocen las necesidades sanitarias específicas de las mujeres y de las chicas con discapacidad, como así también la importancia de que las mujeres con discapacidad intervengan en los proyectos de desarrollo y de lucha contra la pobreza. El documento reclama actuar para reducir la violencia contra las mujeres con discapacidad, para combatir las discriminaciones en el empleo que las afectan, como así también para brindar a esas mujeres pleno acceso a la educación y a la formación, prestando especial atención a la discriminación suplementaria que sufren las chicas con discapacidad.

En 1997 el Foro Europeo de Personas con Discapacidad adoptó el manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa, donde se especifica que «la violencia contra las chicas y las mujeres con discapacidad es un problema grave y que las estadísticas demuestran que las mujeres con discapacidad son con mayor frecuencia blanco de violencia probablemente a causa de su vulnerabilidad».

Pasando revista a los progresos realizados en la puesta en práctica de las políticas adoptadas en Nairobi y en Beijing, los delegados y delegadas de la sesión especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas de junio de 2000 subrayaron una vez más los obstáculos suplementarios contra la igualdad de género que deben salvar las mujeres que tienen alguna discapacidad, y reiteraron la necesidad de actuar en todos los niveles para tomar en cuenta esos problemas específicos.

Más allá del enfoque político de esta problemática, es necesario asimismo referirse a las actitudes culturales donde esas discriminaciones están profundamente arraigadas. Tanto los hombres como las mujeres son víctimas de estereotipos negativos que afectan a las personas con discapacidad en general. Por ejemplo, la idea de que la discapacidad es una especie de castigo consecuencia de una falta cometida por la persona en cuestión o por sus allegados. Pero, por distintos motivos, esas discriminaciones se ven agravadas en el caso de las mujeres debido a que en ellas se combina la «inferioridad» y la limitación a los papeles tradicionales que les imponen las sociedades. Las mujeres son tradicionalmente las primeras que deben ocuparse de las personas con discapacidad de sus familias y de sus comunidades. Son ellas las que cargan con el mayor peso comunitario de la discapacidad. Pero cuando a su vez sufren de alguna discapacidad, ¿quién puede ocuparse de ellas?

El aspecto físico a menudo es un factor de exclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, al igual que en la sociedad en general. Las mujeres con discapacidad que no corresponden a los criterios convencionales considerados sinónimos de feminidad, a los ojos de la sociedad se ven despojadas de su calidad de «mujer» y se encuentran en la posición de «no persona», relegadas al último plano o incluso expuestas a un rechazo manifiesto. Por ejemplo, para una chica ser ciega en Africa o en Asia significa ser desvalorizada a tal punto que no tiene casi ninguna posibilidad de casarse y se encuentra así despojada de su papel tradicional de esposa y madre.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres y de las chicas frente a la violencia es otra de las causas que agrava el peso de la discapacidad. Y éste es un problema que se da en dos direcciones, en primer lugar porque la violencia es una causa masiva de discapacidad de las mujeres, pero también, inversamente, porque las mujeres con discapacidad corren mayor riesgo de ser víctimas de violencia.

Por miedo a las represalias, falta de medios económicos, dependencia emocional, preocupación por sus hijos o imposibilidad de conseguir indemnización debido, principalmente, a la falta de estructuras policiales y judiciales adecuadas, los actos de violencia contra las mujeres a menudo se ocultan. Sin embargo, se reconoce cada vez más que la violencia contra las mujeres tiene una gran repercusión en su salud reproductiva, al igual que en su bienestar físico y mental en general. Las Naciones Unidas estiman que en el mundo son más de 135 millones las chicas y mujeres que han sufrido mutilaciones genitales. Todos los años, otros dos millones corren la misma suerte. Los casamientos forzados, la prostitución y las distintas formas de violencia sexual que sufren las mujeres y las chicas las ponen en peligro de contraer enfermedades discapacitantes, ya sea el SIDA u otras enfermedades de transmisión sexual.

Cuando se producen conflictos, la violencia contra las mujeres alcanza proporciones endémicas ya que en tales situaciones a menudo se utilizan las violaciones masivas como arma de guerra. En Rwanda, durante el genocidio de 1994 fueron violadas entre 250.000 y 500.000 mujeres, es decir, alrededor del 20 por ciento de la población femenina, según cifras proporcionadas por la Cruz Roja Internacional.

En algunas aldeas de Kosovo entre el 30 y el 50 por ciento de las mujeres en edad de procrear fueron violadas. En octubre de 2004, Amnistía Internacional alertaba a la opinión pública internacional sobre la grave crisis humanitaria pero también sanitaria provocada por las violaciones masivas cometidas en la República Democrática del Congo. La violencia sexual

extrema cometida masivamente en esa región (violaciones y torturas sexuales) ya ha originado que decenas de miles de mujeres, chicas y niñas a veces de muy corta edad, tengan traumas físicos y psicológicos tremendamente discapacitantes. En un comunicado publicado el 27 de octubre de 2004, Amnistía Internacional señalaba en esencia que el sistema de salud de la República Democrática del Congo no podía brindarles el más mínimo tratamiento debido al estigma asociado con la violación, y agregaba que el entorno a menudo las rechaza o los maridos las abandonan. Amnistía Internacional continuaba diciendo que esas mujeres «tienen entonces que subsistir solas a sus necesidades y las de sus hijos, cuando, generalmente, carecen por completo de recursos económicos».

Además de la discapacidad, la violencia constituye un factor discriminatorio adicional. El riesgo para las mujeres con discapacidad de convertirse en víctimas de violencia parece acrecentarse en función del grado de discapacidad y de la dependencia resultante de la misma. En el Canadá, diversos estudios han mostrado que el índice de abusos físicos y sexuales equivale a casi el doble de los que sufren las mujeres sin discapacidad. Expuestas a todas las formas de violencia que pueden sufrir las personas que no tienen ninguna discapacidad, como heridas físicas, agresiones sexuales, traumas emocionales o abusos financieros, las personas con discapacidad sufren asimismo formas de violencia que les son propias, como la privación o la destrucción del equipamiento que les sirve para paliar su discapacidad, la manipulación de los tratamientos medicamentosos y la denegación de la asistencia personal que les es esencial. Los abusos perpetrados por la persona que les brinda asistencia, sea ésta remunerada o no, forme esa persona parte o no de la familia, constituyen un problema que solamente tiene que afrontar el grupo de personas con discapacidad. Según un estudio que realizó la Universidad de Oregón, el 15 por ciento de las mujeres con discapacidad declara haber sufrido abusos físicos o sexuales de parte del personal asistente. Su falta de

información preventiva y su baja autoestima, como así también la actitud negativa hacia su propio cuerpo, también desempeñan un importante papel. Finalmente, ciertas creencias populares pueden tener desastrosas consecuencias en lo referente a la violencia, como por ejemplo la creencia en ciertas regiones africanas de que tener relaciones sexuales con personas con discapacidad puede curar el SIDA.

La pobreza es también un factor suplementario de discriminación para las mujeres con discapacidad, tanto en uno como en otro sentido de su discriminación. Como se explica en un manual de la central sindical canadiense Congreso del Trabajo del Canadá (CLC)³, «existe un vínculo muy fuerte entre pobreza y discapacidad. Las personas que tienen una discapacidad se encuentran entre las más pobres y las más vulnerables de la sociedad. Sin respaldo ni programas comunitarios adecuados, incluida la protección de los ingresos y el acceso a la educación, las familias que tienen en su seno a un miembro con discapacidad, sea cual fuere su edad, con frecuencia tienen considerables problemas financieros. Además, debido a la pobreza, los chicos y los adultos corren el riesgo de tener alguna discapacidad, por motivos tan elementales como la falta de alimentos, de ropa, de vivienda, de atención médica y de seguridad en el trabajo».

En los países en desarrollo, la pobreza, las carencias de los sistemas de salud en cuanto a atención y medicamentos, especialmente dentro del contexto de la epidemia de VIH/SIDA, y las guerras han contribuido a que aumentara la cantidad de personas que sufren alguna discapacidad. La organización Handicap International lleva a cabo dentro del marco de sus actividades en Bangladesh un proyecto con el que se busca mejorar el acceso (geográfico, económico y social) a los servicios de obstetricia en el momento del parto y antes del mismo «a fin de disminuir la cantidad de nacimientos prematuros y la discapacidad en las mujeres y en sus hijos».

En numerosos países en desarrollo, la «familia ampliada» en general se hacía cargo de la atención de las personas menos

válidas. Pero el deterioro de las condiciones socioeconómicas y la fragmentación de las familias han sido destruyendo poco a poco ese sistema de ayuda mutua, haciendo, principalmente, que aumente masivamente la mendicidad, condición que las sociedades africanas, sobre todo, condenan mucho, al tiempo que las estructuras de ayuda comunitaria son muy insuficientes. Dentro de este contexto de empobrecimiento, las mujeres con discapacidad casi siempre se ven privadas de atención básica para su salud reproductiva, lo que muchas veces constituye una agravación suplementaria de su estado de salud.

El vínculo entre pobreza y bajo nivel de instrucción también refuerza la exclusión que afecta a las personas con discapacidad, especialmente a las mujeres, puesto que a menudo están entre las personas más pobres y con menor nivel de instrucción. Según la organización MIUSA (Movilidad Internacional de Estados Unidos), en el hemisferio sur el 99 por ciento de las mujeres con discapacidad son analfabetas.

En el mercado de trabajo, las mujeres también sufren una doble discriminación. Según la central canadiense Congreso del Trabajo del Canadá, menos del 40 por ciento de las mujeres con alguna discapacidad trabaja, mientras que en el grupo de los hombres con discapacidad la cifra es del 44,9 por ciento. En cuanto a la diferencia de ingresos entre los hombres y las mujeres que tienen discapacidad, ésta se sitúa en torno al 39,4 por ciento. «Las personas con discapacidad, en general, tienen dificultades para acceder al mercado laboral. Pero las mujeres con discapacidad tienen casi la mitad de posibilidades de conseguir un empleo que los hombres con discapacidad.»

Cuando trabajan, las mujeres con discapacidad a menudo se topan con diferencias en las normas de contratación y de ascensos, con desigual acceso a los cursos de formación y de readaptación profesional, con desigual acceso a los créditos y a otros recursos productivos, con menor remuneración por un trabajo igual y con segregación laboral, y, además, rara vez intervienen en la toma de decisiones económicas.

«En el mundo hay una tendencia general a creer que las mujeres con discapacidad tienen menos posibilidades de acceder a cursos de formación profesional, mayores dificultades para acceder a programas de readaptación y menos oportunidades de poder acceder a cursos de formación. Y, cuando consiguen que se las incluya en un programa de readaptación, es muy probable que terminen con empleos a tiempo parcial o, peor aún, desempleadas», dice Arthur O'Reilly⁴. No puede sino llegarse a la conclusión de que tanto el público en general como los asesores en materia de readaptación todavía tienden demasiado a pensar que «las mujeres con discapacidad son personas pasivas, dependientes y que no tienen ni la capacidad ni la voluntad de ejercer una actividad».

Diversos estudios han mostrado que incluso en los países ricos los programas para las personas con discapacidad, como las prestaciones complementarias de garantía de ingresos, los seguros por invalidez, las prestaciones compensatorias en caso de accidentes de trabajo o los programas de readaptación profesional, ponen en desventaja a las mujeres en razón de su tipo de participación en el mercado laboral. Las mujeres no solamente perciben menos prestaciones que los hombres, sino que éstas además son de un monto inferior.

Muchísimas veces la tendencia general consiste en instaurar programas especiales para las personas con discapacidad, programas que no toman en cuenta el hecho de que las mujeres con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que se debe dar un respaldo especial. Al no incluirse una dimensión de género en los marcos legales, las discriminaciones que se hacen contra las mujeres con discapacidad, pueden fácilmente pasar desapercibidas.

Para luchar contra la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en el ámbito de la formación y del empleo, la OIT se ha pronunciado en forma de distintas directrices, convenios, declaraciones y resoluciones. En la última resolución de la OIT en pro de las trabajadoras, adoptada en 1991, se reafirma la preocupación de la Organización por la situación de las

trabajadoras, incluidas las mujeres con discapacidad. El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), ratificado por 78 países, estipula por su parte que se debe respetar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad.

En el terreno la OIT lleva a cabo distintos proyectos de cooperación técnica para desarrollar el espíritu empresarial entre las mujeres con discapacidad. La experiencia adquirida dentro del marco de uno de esos proyectos – llevado a cabo en Etiopía – mostró que para ayudar a las mujeres con discapacidad a administrar sus ingresos y que puedan así salir de la pobreza era necesario combatir prioritariamente los problemas representados por el analfabetismo, el rendimiento demasiado bajo de las actividades elegidas y la dificultad para acceder a créditos.

«No considero que mi discapacidad sea una tragedia. Lo que sí puede considerarse trágico es cuando no se da una buena acogida a las personas con discapacidad en las actividades económicas de una comunidad y cuando se les niega la posibilidad de trabajar para poder hacer realidad sus esperanzas y sus sueños», declara Judith Heumann, que utiliza una silla de ruedas debido a una poliomielitis que contrajo cuando niña y que desde 2002 tiene el cargo recientemente creado en aquel entonces de asesora en materia de discapacidad y desarrollo en la red del Banco Mundial sobre desarrollo humano.

El Banco Mundial considera que mejorar la situación social y laboral de los grupos marginados de personas con discapacidad de los países pobres es, sin lugar a dudas, un factor clave para luchar contra la pobreza y favorecer el desarrollo.

Las mujeres – entre ellas, las mujeres con discapacidad – desempeñan un papel central en las sociedades, al igual que lo hacen en el desarrollo social y económico de sus respectivos países. Si gracias a un empleo decente pueden salir ellas mismas y sus familias de la pobreza, esto redundará en beneficio de sus comunidades y de sus países.

Notas

¹ Se trata del estudio titulado *Les droits de l'homme et l'invalidité*, informe de Leandro Despouy, ponente especial de la Subcomisión de la Lucha contra las Medidas Discriminatorias y Protección de las Minorías, 1993, publicación de las Naciones Unidas, número de venta F.92.XIV.4. Este estudio se conoce con el nombre de Informe Despouy.

² Véase el Programa de Acción que adoptó la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijin,

4-15 de septiembre de 1995. Documentos informativos de las Naciones Unidas: «Las conferencias mundiales: Estableciendo las prioridades para el siglo XXI», 1997, 108 páginas, ISBN 92-1-200222-6, número de venta F.97.I.5.

³ Congreso del Trabajo del Canadá: «Manuel sur les droits des personnes ayant un handicap et la négociation collective», Ottawa. www.ctc-clc.ca.

⁴ A. O'Reilly: «El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades», documento de trabajo núm 14, IFP/SKILLS, OIT, Ginebra, 2003.

Los sindicatos y la discapacidad – el programa MORE

¿De qué manera puede el sindicalismo brindar respaldo a los trabajadores con discapacidad? Haciendo lo que los sindicatos hacen mejor y agregándole un poco «MAS».

Ian Graham
Periodista

«**M**ORE» (MAS) es la denominación que la central sindical canadiense Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) ha dado a su actual campaña en pro de los derechos de las personas con discapacidad. La sigla en inglés – MORE – corresponde a los términos movilizar, organizar, representar y educar. Con estos conceptos, que constituyen un buen resumen de la acción sindical en general, la central CLC subraya la idea de que el trato justo para los trabajadores con discapacidad no constituye una cuestión aislada: es parte de la campaña sindical central en pro de la justicia social.

A pesar de que la discapacidad no es el primero de los puntos del orden del día sindical, desde los años noventa está creciendo la toma de conciencia al respecto, cuando la OIT calificó de «mediocres» los logros sindicales en este ámbito.

Las personas con discapacidad son una minoría, pero una minoría grande. Aproximadamente la décima parte de los habitantes del mundo tiene algún tipo de discapacidad. La mayoría de esas personas trabajan o luchan contra los prejuicios cuando buscan trabajo, con distintos niveles de éxito. Esas personas representan un vasto campo para la sindicalización y una fuente potencial de poder sindical.

Desmantelando las barreras

Un enfoque sindical de esta cuestión debe comenzar por aclarar lo que debería ser evidente: los trabajadores que tienen alguna discapacidad no están discapacitados. Una persona ciega no es sorda. Una mujer disléxica puede tener altas calificaciones. «Nadie es perfecto», nos recuerda la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). «Todas las personas pueden observar en sí mismas algunas carencias que hacen que algunas tareas les resulten más difíciles o que limitan sus logros.» La CIOSL considera que el resultado final está claro: «En los últimos años, el movimiento sindical ha procurado derribar las barreras que se han erigido en el pasado entre las personas con discapacidad – visibles o invisibles – y los demás trabajadores»¹.

Por ello, en su último congreso mundial, celebrado en Japón (Miyazaki, 5-10 de diciembre de 2004), la CIOSL se comprometió a «lograr la plena integración de las personas discapacitadas en la sociedad y en el lugar de trabajo mediante medidas que incluyan la educación, la formación y readaptación profesionales, combatir todo tipo de discriminación, adaptar el lugar de trabajo y el entorno en que viven, y la cooperación con agencias gubernamentales y empleadores»².

Las consultas revisten importancia vital, subraya la Agencia Europea por la Seguridad y la Salud en el Trabajo. «Si los empleadores o los representantes de salud

Recuadro 1. El programa MORE

En diciembre de 2001, el Grupo de Trabajo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la central sindical canadiense CLC lanzó la campaña que denominó MORE. Dos años después llevó a cabo una evaluación interina del accionar sindical canadiense. En la misma se dan algunos útiles indicadores para los sindicatos de cualquier lugar. A continuación figura la lista de control de dicho grupo de trabajo, levemente adaptada a la índole internacional de nuestros lectores.

Movilizar

- Llevar a cabo conferencias nacionales sobre acceso para los miembros con discapacidad, con el fin de proporcionar un foro a los militantes de los derechos de las personas con discapacidad donde elaborar estrategias y movilizar a las personas por cuestiones relativas a los lugares de trabajo o a la comunidad.
- Organizar un llamamiento en la política pública y en el orden del día legislativo en pro de un programa universal sobre discapacidad, de la reestructuración de las exenciones impositivas para las personas con discapacidad y del acceso a los servicios que cuentan con respaldo público y a los centros independientes de recursos vitales.
- Preparar una serie de módulos de formación sobre derechos de las personas con discapacidad y una guía para los módulos sobre «Formar formadores».
- Imprimir y distribuir un volante informativo sobre los trabajadores con discapacidad en todos los locales sindicales.
- Crear y respaldar grupos de trabajo y comités para los miembros con discapacidad.
- Hacer que los miembros con discapacidad participen en la determinación y en el establecimiento de las prioridades en los temas de la negociación colectiva, garantizando su representación en conferencias, comités y equipos de negociación.

Organizar

- Designar miembros activos para que compongan el Grupo de Trabajo del CLC sobre las Personas con discapacidad.
- Como parte de las campañas de sindicalización, subrayar a los miembros potenciales el papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad, los derechos humanos y el cambio social.
- Cubrir los costos a fin de que las actividades sindicales estatutarias, como las votaciones de huelga, las votaciones de ratificación, los referendos y las convenciones sean accesibles, incluyendo interpretación en lenguaje de signos y promoción de los trabajadores con discapacidad en los programas sindicales de formación; se alienta a los sindicatos locales a hacer lo mismo.
- Hacer que participen los miembros con discapacidad poniendo en práctica estrategias innovadoras que incluyan conferencias de vídeo, brindando adecuados formatos alternativos y lugares de reunión accesibles.
- Establecer redes con organizaciones que representan a personas con discapacidad y personas que han sufrido accidentes de trabajo.

y seguridad profesionales toman medidas sin mantener consultas con los trabajadores con discapacidad, pueden omitir importante información ya que los trabajadores con discapacidad pueden aportar experiencias diferentes pero pertinentes.» De la misma manera, «las personas con discapacidad y los representantes de los trabajadores deberían participar en el proceso de efectuar 'adaptaciones razonables' para

los trabajadores con discapacidad, como la planificación del trabajo, los entornos laborales, los procedimientos de emergencia, al igual que la compra y utilización de cualquier equipamiento especial requerido»³. Este es un buen consejo, aunque, como se verá más adelante, el término «razonable» puede constituir una traba en las negociaciones que sobre esta cuestión se llevan a cabo en los lugares de trabajo.

Representar

- Mejorar el acceso a eventos y actividades elaborando y aplicando un control de igualdad y una lista de verificación sobre la accesibilidad, además de proporcionar a los miembros interpretación en lenguaje de signos, medios alternativos como material impreso en caracteres grandes o en braille según las necesidades.
- Llevar a cabo conferencias sobre temas relativos a las negociaciones colectivas, incluso sobre las cláusulas de reincorporación al trabajo (es decir, el derecho de volver a trabajar tras un accidente o enfermedad discapacitante) y el deber de efectuar adaptaciones (deber legal del empleador de tomar disposiciones para responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad).
- Antes de cualquier evento, supervisar a todas las personas participantes a fin de determinar cuáles son las necesidades en materia de adaptación y respaldo.
- Respaldo a los afiliados sindicales para obtener fallos judiciales y otras decisiones que establezcan precedentes en materia de derechos para las personas con discapacidad.
- Elaborar políticas que hagan progresar la participación de los miembros con discapacidad, incluyendo una política alternativa en los medios informativos, derechos de las personas con discapacidad como cuestión sindical y accesibilidad a actividades e instalaciones.

Educar

- Elaborar material sobre «el deber de efectuar adaptaciones» donde se aborden los distintos aspectos de dicha obligación.
- Aumentar la toma de conciencia dentro del movimiento sindical elaborando un módulo de formación sobre «El papel de los sindicatos en la promoción del temario sobre derechos de las personas con discapacidad» y concentrándose en cuestiones propias de los derechos de dichas personas en un plano de igualdad.
- Publicar y dar amplia difusión a un folleto titulado «Los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo: en qué consiste el deber de efectuar adaptaciones como instrumento para los miembros sindicales».
- Trabajar para integrar la perspectiva sobre derechos de las personas con discapacidad a todos los seminarios y revisar todos los programas de formación desde el punto de vista de la equidad.
- Elaborar material de formación sobre la obligación de efectuar adaptaciones pensado para responder a las necesidades en materia de información de los afiliados en general y de todos los niveles y organismos del sindicato.

Parte de un combate más amplio

Adaptar los lugares de trabajo es por cierto una tarea importante y se adapta perfectamente al principio sindical y ergonómico general por el cual los puestos de trabajo se deben adaptar a las personas y no las personas a los puestos de trabajo. Sin embargo, el papel sindical en la lucha contra la discriminación por discapacidad va

mucho más allá. Es, o debería ser, parte de la lucha por una sociedad mejor, incluso cuando otras formas de discriminación parecieran revestir mayor urgencia.

El caso de Sudáfrica es un buen ejemplo. Tanto antes como después del *apartheid*, la confederación sindical COSATU se refirió a las personas con discapacidad como uno de los grupos sujetos a discriminación. Posteriormente, en la Constitución nacional

posterior al apartheid y en las leyes contra la discriminación en el empleo, se mencionó específicamente a las personas con discapacidad como uno de los grupos de riesgo. Y a partir de 1998, cuando los trabajadores africanos contribuyeron a crear el Trust para Creación de Empleos, la asistencia a las personas con discapacidad pasó a ser uno de los criterios de dicho proyecto.

En lo concerniente a derechos de las personas con discapacidad, las economías en desarrollo hacen frente a un doble reto. Por una serie de razones que van desde la escasa seguridad de los lugares de trabajo hasta una atención médica prenatal y posnatal con insuficientes fondos, esos países tienen una proporción especialmente alta de personas con discapacidad. Al mismo tiempo, los recursos destinados a ayudar a esas personas son limitados. Los enfoques presupuestarios restrictivos impuestos durante los últimos años en muchos países en desarrollo no han hecho sino empeorar esta situación. Como consecuencia, la mayoría de los trabajadores con discapacidad de esos países están en el sector informal. No tienen empleadores reconocidos ni están cubiertos por ningún sistema de seguridad social. De allí que el creciente énfasis que ponen los sindicatos de esos países en sindicalizar el sector informal revista mucha importancia para las personas con discapacidad. La asistencia sindical internacional, ya sea a través de una ayuda general para sindicalizar el sector informal y crear empleos, o a través de una ayuda destinada concretamente a programas para los trabajadores con discapacidad, puede contribuir a que las personas con discapacidad de los países en desarrollo accedan a un trabajo decente.

Leyes: conseguir que se las promulgue y que se las aplique

La legislación suele constituir uno de los ejes de la acción sindical en materia de derechos de las personas con discapacidad. En los Estados Unidos los sindicatos han desempeñado un importantísimo papel al ejercer presión para la promulgación en

1990 de la ley sobre estadounidenses con discapacidad (Americans with Disabilities Act - ADA). Esta ley clave prohíbe la discriminación de personas con discapacidad en el empleo y en los servicios públicos, en el transporte público y privado, en los alojamientos públicos y en los servicios de telecomunicaciones. Abarca a los empleadores privados que tengan 15 o más empleados, las agencias de empleo y todos los niveles gubernamentales. Se exige a los empleadores que efectúen las adaptaciones razonables necesarias para permitir que una persona calificada con discapacidad pueda desempeñar su tarea. La CIOSL considera que la ley ADA «sigue siendo un hito para cualquiera que luche por los derechos de las personas con discapacidad. Los sindicatos de todo el mundo deberían considerar prioritario conseguir que en otros países se promulgue legislación igualmente progresista»⁴.

Esto puede, por supuesto, implicar un enfoque crítico de las propuestas legislativas. En 2003, al tiempo que aplaudía la futura ley sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, la federación sindical española UGT criticaba el proyecto de legislación por ser muy poco concreto en una serie de puntos, como la falta de una financiación específica, los largos plazos estipulados para algunas disposiciones (hasta 17 años para la supresión de las barreras arquitectónicas de ciertos edificios) y la falta de sanciones por infracciones a la ley. La UGT reclamaba asimismo que se reforzaran el control y el seguimiento. Los sindicatos franceses adoptaron una postura igualmente positiva pero crítica con respecto a la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad promulgada en febrero de 2005. En particular, hicieron planteamientos con respecto a los recursos financieros disponibles para las medidas⁵.

Periódicamente se debe evaluar la verdadera repercusión de cualquier ley, y esto es especialmente aplicable en el ámbito de la discriminación. Los sindicatos, basados como están en los lugares de trabajo, están en excelente posición para ayudar a efectuar esta labor de control y abogar por las

Recuadro 2. MORE en los lugares de trabajo

Los delegados sindicales de los lugares de trabajo deberán desempeñar un papel vital en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. En 2003, la confederación sindical francesa CFDT encomendó al sociólogo Jean-Luc Blaise que evaluara su labor para las personas con discapacidad. Su pormenorizado informe¹ incluye cuatro indicadores para la acción en los lugares de trabajo. Los hemos adaptado ligeramente al ámbito internacional:

- Antes de tomar cualquier iniciativa en este ámbito es necesario crear conciencia entre los trabajadores. Los miembros de los comités de empresa o los delegados sindicales encontrarán que merece la pena elaborar un folleto o distribuir documentos que informen a la fuerza laboral sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad. En primer lugar, se deben derribar las barreras de la indiferencia o del miedo que inspiran las personas con discapacidad. Muchas de las personas que integran la fuerza laboral nada saben de las personas con discapacidad y tienen fuertes prejuicios contra ellas.
- Los representantes electos deberían utilizar las auditorías sociales que en algunos países proporcionan los empleadores a los comités de empresa. Esto permitiría sacar una «instantánea» del historial de contratación de la firma.
- Al examinar cualquier plan para una nueva contratación, los dirigentes sindicales deberían velar para que no se olvide a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en un acuerdo donde se reduzcan las horas de trabajo y se aumente la cantidad de personas que se contratan, ¿por qué no incluir un cupo de personas con discapacidad?
- El comité de salud y seguridad en el trabajo puede desempeñar un importante papel garantizando que se hagan los ajustes necesarios en los puestos de trabajo y en la concepción de las tareas, como así también en lo referente a plena accesibilidad a todas las instalaciones de los lugares de trabajo. Si un trabajador con discapacidad sufre un accidente laboral, la meta sería mantener el empleo de dicho trabajador en la empresa. Naturalmente, las personas con discapacidad tienen pleno derecho de desempeñar un papel activo en el sindicato y se las debería invitar a presentarse como candidatas a elecciones para integrar el comité de empresa, el comité de salud y seguridad u otros comités especializados (sobre formación, actividades de esparcimiento, etcétera).

¹ *Personnes handicapées – où en est la CFDT dans la prise en charge du dossier?* Jean-Luc Blaise, Bierville, marzo de 2003. www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/dossier_personnes_handicapees_04_02.htm.

reformas. La ley de 1995 del Reino Unido sobre discriminación de las personas con discapacidad es un ejemplo interesante. En la primera conferencia sobre las personas con discapacidad que llevó a cabo la central sindical TUC en 2001, los delegados citaron muchos ejemplos de discriminación que se seguía practicando contra trabajadores con discapacidad a pesar de la ley. En consecuencia, el TUC pidió a sus afiliadas que proporcionaran información detallada sobre esos casos. Partiendo de lo que precede, elaboró un informe⁶ cuando una comisión estatal estudiaba si había o no necesidad de promulgar otras leyes. En el informe sindical se señalaba que «cuando los empleadores aplican sistemas de valoración conectados con los niveles de remuneración, remuneración

vinculada con el rendimiento y primas, existe un considerable potencial de discriminación si en los sistemas que utilizan los empleadores no se toma en cuenta la necesidad de que en los mismos se compensen las diferencias individuales». La experiencia sindical práctica en los lugares de trabajo también puso de relieve la falta de precisión en la exigencia de la ley británica de que los empleadores realicen «adaptaciones razonables» para permitir que los trabajadores con discapacidad efectúen su tarea. «No es de sorprender que esta parte de la ley haya motivado muchas intervenciones de los delegados y representantes sindicales.» En general, el TUC estimó que los fallos en la legislación «obstaculizan la utilización de la ley para combatir la discriminación en los lugares

de trabajo» y que «incluso cuando la ley se aplica claramente a una determinada situación, no necesariamente impide que los empleadores hagan discriminación». El TUC señaló que más preocupante aún era el hecho de que todos sus ejemplos estaban tomados de lugares de trabajo sindicalizados. «Es muy probable que esas situaciones empeoren cuando los trabajadores no cuentan con representación.»

Informando al público

En ocasiones la publicación de algunos hechos, concretos puede ayudar a promover la defensa de los trabajadores con discapacidad. En 2003 el CLC⁷ conmemoró el Día Internacional para las Personas con Discapacidad difundiendo algunas cifras elocuentes tomadas de estadísticas canadienses:

- Solamente tenía trabajo el 41,5 por ciento de la población activa adulta canadiense con discapacidad.
- El ingreso promedio de los hogares de la población activa canadiense con discapacidad era un 28 por ciento inferior al de la población que no tiene discapacidad.
- Más del 55 por ciento de las personas adultas canadienses con discapacidad vivían por debajo del «límite de baja remuneración» oficialmente definido, mientras que ese porcentaje era del 19 por ciento entre los adultos sin discapacidad.

Y eso sucede en un país que tiene una de las actitudes más progresistas del mundo hacia la discapacidad en los lugares de trabajo gracias, entre otras cosas, al combate que libran los sindicatos.

Asimismo, los medios informativos españoles difundieron recientemente otra serie de cifras suministradas por la oficina regional de la UGT de Madrid: solamente el 0,14 por ciento de los 1.263.847 contratos de empleo firmados en la Comunidad de Madrid durante los primeros siete meses de 2004 correspondía a trabajado-

res que tenían algún grado de discapacidad. Sin embargo, en esa región viven unas 350.000 personas con discapacidad y la tasa de desempleo ronda el 30 por ciento⁸.

Informando a los trabajadores con discapacidad

Si bien informar al público en general sobre esta cuestión reviste importancia vital, no menos importante es tener al día a los trabajadores con discapacidad sobre sus derechos. En Alemania, los sindicatos Ver.di e IG Metall se unieron con la federación sindical nacional DGB para publicar «15 pautas» para los trabajadores con discapacidad⁹. La primera pauta es «Merece la pena saber qué derechos se tienen en los lugares de trabajo». Se explica asimismo cuáles son esos derechos, principalmente dentro del contexto de la nueva legislación alemana sobre derechos de las personas con discapacidad que entró en vigencia en 2001. Esa ley, por la cual los sindicatos lucharon, obliga a los empleadores a tomar una serie de medidas específicas a fin de que los trabajadores con discapacidad puedan llevar a cabo su tarea. El folleto sindical aconseja a esos trabajadores «que no acepten estar en situación de desventaja» y hace hincapié en un importante aspecto de esa ley: los trabajadores con discapacidad no tienen necesidad de demostrar que se los está discriminando; les corresponde a los empleadores demostrar que no lo están haciendo. De la misma manera, los sindicatos alemanes informan a los trabajadores con discapacidad de que la legislación actual les otorga el derecho individual, con relación a sus empleadores, de que se les dé un puesto de trabajo acorde con su capacidad y calificaciones. Y tienen derecho preferencial a los cursos de formación de las empresas. Pero los sindicatos también señalan las limitaciones a los derechos de los trabajadores con discapacidad. «No es cierto que los trabajadores con alguna discapacidad grave no puedan ser despedidos, como dicen algunos empleadores. La verdad es que las personas con discapacidad grave tienen mayor protección contra el despido. ¡Lo que también

es muy justo! Pero la protección está lejos de ser total». De allí la práctica advertencia de los sindicatos: «Es mejor reclamar mejoras que esperar a que el empleador le dé a uno el preaviso».

En el folleto sindical también se pone énfasis en que los trabajadores con discapacidad deberían hacer intervenir a sus representantes: delegados de personas con discapacidad, asesores laborales y delegados sindicales. Con respecto a esto, la ley sobre discapacidad es como cualquier otra legislación social. Ursula Engelen-Kefer, en su introducción a las *15 pautas* señala: «La nueva ley no se aplica por sí misma. Los nuevos derechos deben ser ejercidos por las personas para quienes fueron creados. Los sindicatos están haciendo propuestas en este sentido y respaldan a todos y cada uno de sus miembros. Velan para que todos sus representantes [...] trabajen junto con las personas con discapacidad a fin de hacer realidad los nuevos derechos, una realidad de verdadera igualdad y de verdadera participación de las personas con discapacidad».

Negociación colectiva

Por último, aunque igualmente importante, la negociación colectiva es un medio de gran peso por el cual los sindicatos pueden prestar asistencia a los trabajadores con discapacidad. En convenios colectivos de distintos niveles se pueden encontrar cláusulas sobre sus necesidades en Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suecia¹⁰.

La frecuencia y el alcance de estas disposiciones varían de un país a otro pero su finalidad principal es siempre la de velar para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar un pleno papel en los lugares de trabajo, en los sindicatos y en la sociedad en general.

Notas

¹ *A Lame Excuse – a fight for the rights of workers with disabilities*, CIOSL, Bruselas, 2000. www.icftu.org/www/english/Congress2000/disability.pdf.

² *Resolución final – Combatir la discriminación y lograr la igualdad*, XVIII Congreso Mundial de la CIOSL, Miyazaki, 5-10 de diciembre de 2004. <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220323&Language=EN>.

³ *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Fact Sheet 53, Bilbao, diciembre de 2004. ISSN 1681-2123. http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/en/FACTS_53_EN.PDF. Este folleto incluye asimismo útiles listas de control.

⁴ Informe de la CIOSL citado en la nota 1.

⁵ Véase, por ejemplo, *Des avancées indéniables mais des financements discutables*, comunicado de prensa de la CFDT, 9 de febrero de 2005. www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/handicapes_0010.htm.

⁶ *The Experience of Disabled Trade Unionists in the Workplace*, TUC, Londres. www.tuc.org.uk/equality/tuc-6754-f0.cfm.

⁷ Conferencia de prensa del CLC, 3 de diciembre de 2003. http://action.web.ca/home/clcdisab/en_readingroom.shtml?x=50512.

⁸ *Madrid: Sólo uno de cada 1.000 contratos afecta a un trabajador discapacitado*, comunicado de prensa, UGT, Madrid, 2 de septiembre de 2004. www.ugt.es/actualidad/septiembre2004/madrid02092004.html.

⁹ *15 Tipps für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, ver.di/IG Metall/DGB, Berlín, 2002. http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/t/tipps_behinderte.pdf. Otros sindicatos alemanes también han publicado esta guía utilizando formatos propios.

¹⁰ Para más detalles de los acuerdos de Europa, véase *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners*, un informe en línea de 2001 del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, donde también se brinda un panorama de la legislación europea y nacional. www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/tn0102201s.html. Se puede encontrar una cobertura detallada de la negociación canadiense en este ámbito, incluyendo la terminología de los contratos y las listas de negociación, en *The MORE We Get Together – Disability Rights and Collective Bargaining Manual*, Congreso del Trabajo del Canadá. www.clc-ctc.ca/web/rights/disabled/pdf/manual.pdf.

Francia mejora su sistema de protección de las personas con discapacidad

Una ley «por la igualdad de derechos y de oportunidades, la participación y la ciudadanía de las personas con discapacidad», promulgada en febrero de 2005, hace que evolucionen positivamente en Francia los derechos de dichas personas.

Philippe Réau

Periodista

Confederación Francesa Democrática
del Trabajo (CFDT)

Rara vez el texto de una ley habrá sido objeto de tantas modificaciones durante un caótico debate parlamentario que se extendió durante casi dos años. A comienzos del mes de febrero de 2005 fue promulgado el proyecto de ley reformando el dispositivo francés de integración de las personas con discapacidad – de treinta años de antigüedad – luego de numerosas idas y venidas entre el Gobierno y su mayoría en el Parlamento. Un cambio de Secretario de Estado también complicó los debates de las dos asambleas (Asamblea Nacional y Senado), que procuraron compensar un proyecto de ley mal preparado. Sin embargo, existía cierta voluntad política por ser la cuestión de la discapacidad una de las tres «grandes obras» prioritarias del Presidente de la República, Jacques Chirac, junto con la lucha contra el cáncer y la seguridad vial. Además, la constante lucha de las organizaciones sindicales, de las asociaciones y de la sociedad civil en general contribuyó a dar una orientación a un texto que, en última instancia, permitiría mejorar el destino de los 5,5 millones de personas con discapacidad de Francia. Para que esta nueva inflexión de la sociedad francesa se haga realidad a partir del 1.º de enero de 2006 deberán todavía publicarse unos 80 decretos de aplicación.

La nueva ley «por la igualdad de derechos y de oportunidades, la participación y

la ciudadanía de las personas con discapacidad», rechazada por los diputados de la oposición (socialistas, republicanos, ecologistas y comunistas), finalmente fue aprobada por los electos de la derecha (UMP y UDF). La principal objeción de las organizaciones sindicales y de los partidos de la oposición radica en la distancia existente entre la voluntad política de discriminación positiva en pro de la integración y los medios financieros, considerados insuficientes, inadecuados y mal distribuidos. Los recursos procederán principalmente de una nueva caja de solidaridad, creada en virtud de una ley de 2004, destinada a contribuir a la autonomía de las personas de edad dependientes. El financiamiento se hará en gran medida con recursos procedentes de la supresión de un día feriado, en forma de contribución del 0,3 por ciento de los salarios, monto que las empresas aportarán a esa caja. Los opositores de este sistema – entre ellos, todas las organizaciones sindicales – ven en el mismo una fuente de desigualdades, en la medida en que solamente se exige aporte a los asalariados, cuando la lógica de integración indicaría que todos los ingresos se vean afectados puesto que se trata de solidaridad nacional.

«Verdaderos progresos»

Por otra parte, la arquitectura global que favorece la integración «representa verdaderos progresos», estima la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). Por su parte, la FNATH (federación de ámbito nacional de personas que han sufrido accidentes y trabajadores con discapacidad) estima que «aun cuando la ley no responde totalmente a las expectativas, aporta numerosas respuestas concretas». La nueva legislación reforma una ley de 1975, con la que se inició en Francia la cobertura de la discapacidad. Convierte en principio la integración de todos, en el seno de la sociedad, sea cual fuere la naturaleza o el grado de discapacidad. De manera general, la nueva ley hace que los sistemas de cobertura de la discapacidad pasen de una lógica de tolerancia y de asistencia a una lógica de igualdad de trato, al tiempo que reafirma el principio de no discriminación. Desde este punto de vista, para los sindicalistas el logro más importante está compuesto por las medidas en pro de la inserción laboral. En particular, con ella se recupera el retraso francés con respecto a la directiva europea de noviembre de 2000 «en pro de la igualdad de trato en materia de empleo y de trabajo», un derecho a la no discriminación que se reafirma en la carta de derechos fundamentales integrada en el proyecto de tratado constitucional de la Unión Europea. La obligación del empleador de tomar «medidas adecuadas» (adaptaciones razonables) está inscrita en la sección sobre la no discriminación del código laboral francés y en el estatuto general de la función pública. Eso significa que los empleadores tienen obligación de acomodar los horarios de la persona para tomar en cuenta su discapacidad, un derecho que se aplica asimismo a una persona que la acompañe. Una negativa a tomar «medidas apropiadas» se puede considerar una discriminación. Otro de los logros de las organizaciones sindicales es la obligación de que los interlocutores sociales negocien la inserción y el mantenimiento de trabajadores con discapacidad en las empresas

y la inscripción de esos elementos en los convenios colectivos. Esas negociaciones están previstas para realizarse todos los años en las empresas y cada tres años en los distintos sectores de actividad.

Un sistema de integración en empresas mejoradas

Las organizaciones sindicales y las asociaciones consiguieron que se reforme el sistema de integración de las personas con discapacidad en el sector privado, que en Francia se apoya en un dispositivo legislativo obligatorio que data de 1987, único en Europa. No obstante, su eficacia es relativa. En efecto, en Francia el índice de desempleo y de las personas que buscan empleo entre los trabajadores con discapacidad equivale a tres veces el de la población sin discapacidad, es decir, un 28,6 por ciento superior con respecto a un promedio nacional de 9,5 por ciento (véase más adelante). El sistema se basa en la obligación de las empresas del sector privado con más de 20 asalariados de tener entre sus efectivos por lo menos un 6 por ciento de trabajadores con discapacidad. Si las empresas no cumplen con esta condición, tienen que efectuar aportes a un organismo: la Asociación para la Gestión de los Fondos para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad (AGEFIPH). Este organismo administra de manera paritaria (empleador/organizaciones sindicales) esos fondos, destinados a financiar cursos específicos de formación pero también innovación, investigación y asesoramiento para adaptar los puestos de trabajo en las empresas. La asociación AGEFIPH promueve asimismo el empleo de las personas con discapacidad y participa sobre todo en el financiamiento de estructuras específicas de colocación federadas en red (Cap emploi), que trabajan en relación con el dispositivo nacional de colocación del conjunto de los asalariados del país: la Agencia Nacional del Empleo.

El texto de 2005 debería paliar ciertas insuficiencias del sistema reforzando las obligaciones de los empleadores al tiempo

que instituye incentivos. De hecho, solamente el 46 por ciento de las empresas cumplen con sus obligaciones en materia de contratación, siendo hoy el índice global de trabajadores con discapacidad de apenas el 4,1 por ciento. La reforma refuerza la sanción financiera, haciéndola pasar de 500 a 1.500 veces el salario mínimo por hora (SMIC: salario mínimo interprofesional de crecimiento) para las empresas que no hayan empleado ningún trabajador con discapacidad durante más de tres años. Además, las que inviertan en la integración de las personas con discapacidad (interpretación en lenguaje de signos, auxiliares de vida social, etc.) podrán deducir el costo de esas medidas de su aporte a la asociación AGEFIPH.

El sector público sometido a las mismas obligaciones que el sector privado

Entre las innovaciones de la nueva ley se cuenta, para el sector público, la creación de un sistema de financiamiento siguiendo el modelo de AGEFIPH. El sector público, que hasta ahora estaba sometido a una obligación de empleo, pero sin la correspondiente obligación financiera, no tiene un rendimiento superior al del sector privado. Los servicios del Estado, de las colectividades locales y los establecimientos públicos emplean en total nada más que al 4,3 por ciento de los trabajadores con discapacidad. Los sindicatos lamentan, sin embargo, la lentitud en la puesta en funcionamiento del dispositivo en el sector público, proceso que se extenderá a lo largo de unos diez años.

La ley reforma asimismo la parte del sector privado denominado «protegido» que abarca los «talleres protegidos», los «centros de ayuda por el trabajo» (CAT) y los empleos que brinda un centro de trabajo a domicilio. A partir de ahora dicho sector comprenderá únicamente los CAT, que seguirán siendo instituciones médicosociales. No se aplicará en ellos el derecho laboral ordinario, pero las personas con discapacidad gozarán de nuevos de-

rechos, como el derecho a vacaciones, acceso a formación y un mínimo de remuneración que se estipulará con relación al salario mínimo (SMIC). Finalmente, se reforzará la evolución hacia el entorno ordinario de trabajo pudiéndose, por ejemplo, enviar a un trabajador de su CAT a una empresa para que cumpla un período de prueba con la posibilidad de que vuelva al CAT si no se le contrata definitivamente. Por su parte, los talleres protegidos pierden esa condición y se convierten en «empresas adaptadas». Se las someterá al derecho ordinario del código laboral, cosa que reclamaban las organizaciones sindicales. No obstante, conservan una especificidad con respecto al entorno ordinario puesto que firmarán un convenio con el Estado, el cual aportará una ayuda por puesto de trabajo de cada empleado con discapacidad. En lo que se refiere a la remuneración, se suprime toda referencia al rendimiento y el salario ya no puede ser inferior al SMIC. No obstante, las organizaciones sindicales hacen una salvedad con respecto a esta nivelación con el medio ordinario, temiendo que haya un financiamiento de bajo costo de producción por parte de empleadores deseosos de desarrollar este tipo de empresas.

Los demás aspectos de la ley

Una de las principales innovaciones de esta ley – la nueva «prestación de compensación» – permitiría mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Esta prestación cubrirá las consecuencias de la discapacidad en forma de ayuda técnica (acondicionamiento de una vivienda, compra de una silla de ruedas, etc.) o humana (auxiliar de vida a domicilio), que se basará en las necesidades concretas de la persona. Esta prestación se sumará a las ya existentes y deberían beneficiarse con ella 160.000 discapacitados. Las organizaciones sindicales y las asociaciones tuvieron que luchar a brazo partido para suprimir las condiciones relativas a recursos (criterios sociales) y edad para que esta prestación pasara a ser realmente «universal».

Los últimos fallos legislativos satisficieron en parte otra reivindicación que las asociaciones hacen desde hace tiempo, al instaurar una garantía de recursos para personas con discapacidad (GRPH) por un monto de 140 euros por mes para las personas que no están en condiciones de trabajar. Dicha garantía se suma a la asignación para los adultos con discapacidad (AAH), por lo que se elevará a 728 euros en total, es decir, el 80 por ciento del SMIC neto. Esta medida no satisface por completo las aspiraciones de las asociaciones, que reclamaban el equivalente del salario mínimo neto (alrededor de 910 euros por 35 horas semanales de trabajo). Las organizaciones sindicales se regocijan por este aumento de los recursos, pero estiman que esta garantía no tiene que jugar contra el empleo incitando a las personas a considerar que no están en condiciones de trabajar, ya que la CFDT estima que «el empleo es el factor esencial de inserción en la sociedad». Desde ese punto de vista, será determinante la formulación de los futuros decretos.

Los sindicalistas consideran asimismo favorable la instauración de un complemento de autonomía de 100 euros para las personas que están desempleadas, como así también el aumento de la jubilación de los trabajadores con discapacidad, que tienen derecho de jubilarse antes de los 60 años con una jubilación completa. Pero el financiamiento de esta última medida no parece estar garantizado por completo.

Por otra parte, se pone término a la segmentación del cometido de los tres organismos departamentales encargados hasta ahora de distribuir los derechos a las personas con discapacidad. Esos organismos estarán a partir de ahora reunidos en una sola «casa departamental de las personas con discapacidad», que constituirá un centro único de información y de tratamiento de expedientes en cada departamento. Gracias a ello se facilitarían los trámites administrativos.

Diversas medidas fueron objeto de amargos debates, y la ley da respuestas de principio pero a veces no es precisa en cuanto a la puesta en práctica. Por ejem-

plo, la acogida de niños y adolescentes con discapacidad se hace efectiva en la escuela. El texto plantea el principio de inscripción de derecho en la escuela de sus barrios, al tiempo que permite, de ser necesario, la inscripción en un establecimiento especializado. La accesibilidad, que en Francia es uno de los puntos oscuros de las políticas públicas de fomento, originó intensas presiones de parte de los parlamentarios deseosos de ganar tiempo frente a la magnitud de las inversiones que deben hacerse. Finalmente, ante la acometida de las asociaciones, el Gobierno aceptó dar carácter obligatorio, en un plazo de diez años, a la accesibilidad a los transportes públicos, los inmuebles de viviendas y los lugares de acceso público. En caso de no ser posible, como ocurre con ciertos transportes, se deberán prever medios de reemplazo. Una vez más, la formulación de los decretos de aplicación será decisiva con respecto al alcance real de esas obligaciones.

Finalmente, las cadenas públicas de televisión deberán hacer que sus programas sean accesibles para los sordos dentro de un plazo de cinco años. Con el reconocimiento del lenguaje de signos como idioma de pleno derecho se da finalmente respuesta a una reivindicación muy antigua de las asociaciones de sordos.

Estas importantes evoluciones del derecho de las personas con discapacidad – que, como se debe recordar, se hicieron en parte necesarias en razón de la legislación laboral europea sobre la no discriminación en el trabajo – deberían permitir que la sociedad francesa dé un salto cualitativo. Las mismas brindan nuevas posibilidades a los ciudadanos y ciudadanas con discapacidad de acabar con su aislamiento saliendo de la exclusión donde a menudo los confinó el sistema francés. Pero eso no sucederá sin ayuda de la solidaridad nacional, es decir, de todos los franceses. Estos últimos serán mucho más proclives a mostrarse solidarios a medida que evolucione la mentalidad con respecto a esta cuestión. El cambio en la óptica debe producirse especialmente en las empresas que tienen una responsabilidad social evidente en materia de integración. Solamente cinco

empresas del CAC 40 (los valores más importantes que se cotizan en la Bolsa de París) cumplen hoy en día con la obligación de tener el cupo del 6 por ciento de asalariados con discapacidad. Queda entonces mucho camino por recorrer.

El empleo de las personas con discapacidad en Francia

Casi 5,5 millones de franceses de edades situadas entre los 20 y los 59 años consideran que tienen alguna discapacidad; ahora bien, a menos de la mitad se les ha reconocido tal condición. A finales de 2003, la población activa con discapacidad estaba compuesta por 888.000 personas, de las cuales 643.000 tenían trabajo mientras que 245.000 buscaban empleo. Su índice de actividad del 45 por ciento, que en el total de la población es del 75 por ciento, es especialmente bajo. Entre las personas que tienen trabajo, 500.000 son asalariados en un entorno común (150.000 en el sector público y 350.000 en el sector privado), 120.000 personas trabajan en entor-

nos protegidos y 23.000 son independientes. Entre las personas que buscan empleo, el 27 por ciento tiene más de 50 años de edad (el 15 por ciento en el caso de la población total), el 45 por ciento tiene nivel de calificación de peón, obrero especializado o empleado no calificado (23 por ciento en el caso del total de la población activa francesa) y el 41 por ciento está desempleado desde hace más de un año (30 por ciento en el caso de la población total).

En 2003, solamente el 46 por ciento de las empresas cumplía su obligación del 6 por ciento de contratación. Del 54 por ciento que hace su aporte compensatorio a la AGEFIPH, la mitad no emplea a ningún trabajador con discapacidad. En el otro sentido, el 87 por ciento de los empleadores declaran estar satisfechos por haber contratado a un trabajador con discapacidad, un índice que asciende al 97 por ciento en las empresas que tienen más de 250 asalariados. Los asalariados con discapacidad también gozan de la buena opinión de sus compañeros, considerando las tres cuartas partes de estos últimos que su presencia es un factor positivo para sus empresas.

Lugares de trabajo no excluyentes: acuerdo tripartito en Noruega

Conseguir que más personas con una capacidad funcional reducida trabajen es uno de los principales objetivos del acuerdo tripartito (Acuerdo IA sobre una vida laboral no excluyente) firmado en octubre de 2001 entre el Gobierno de Noruega y los interlocutores sociales.

Lene Olsen

Oficina de Actividades para los Trabajadores

OIT

Un mundo laboral que cree iguales oportunidades y proporcione un espacio para todos es la meta que Noruega procura alcanzar denodadamente desde comienzos del período de posguerra. No obstante, debido a un mercado laboral mucho más duro y a nuevas relaciones de empleo, en los últimos años se han ido acentuando las diferencias. Esto se nota aún más en el caso de las personas con una capacidad funcional reducida (empleados que tienen menos opciones en materia ocupacional, empleados que están haciendo un recapacitación profesional y personas que perciben subsidios por discapacidad que han sido puestas nuevamente en actividad)¹. Esos trabajadores a menudo tienen más dificultades para encontrar trabajo y corren mucho mayor riesgo de quedar desempleados.

La Confederación Noruega de Sindicatos (LO), que es la organización sindical más grande de Noruega, se ha fijado como objetivo primordial de su Programa de Acción para 2001-2004 conseguir «Trabajo para todos» y uno de los grupos elegidos como blanco de su accionar es el de las personas con discapacidad. El programa de acción establece: «Se dará prioridad a los grupos vulnerables. Esto se aplica especialmente a los trabajadores de más edad, a las personas con discapacidad, a los grupos expuestos de padres/madres solos, a los inmigrantes y a las personas que tienen pocas calificaciones o cuyas calificaciones

son obsoletas. Se debe mejorar el marco de condiciones para emplear a personas con discapacidad ocupacional»². No obstante, la participación y la labor de los sindicatos solas no son suficientes para crear un mercado laboral que también suministre un espacio para las personas cuyo rendimiento no siempre es del cien por ciento, para las personas con problemas funcionales temporales o permanentes, para las personas con discapacidad o las que están llegando al término de su carrera laboral, es decir, los trabajadores de edad. Se necesita contar con la participación de todos los integrantes de la sociedad. Las relaciones laborales noruegas se han caracterizado por sus consultas tripartitas sobre cuestiones sociales y de política económica. Con el fin de alcanzar una «vida laboral no excluyente», el Gobierno de Noruega y los interlocutores sociales firmaron el 3 de octubre de 2001 una declaración de intenciones, el «acuerdo IA». Dicho acuerdo es por un período de prueba de cuatro años, que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2005.

Prolegómenos del Acuerdo IA

A mediados de 2001, el aumento de las ausencias por enfermedad y la creciente cantidad de beneficiarios de subsidios por discapacidad hicieron que la mayoría de los partidos políticos y empleadores se preocuparan por el actual sistema de

prestación por enfermedad y por los costos resultantes para el Sistema Nacional de Seguros (Folketrygden). Esas cuestiones se incluyeron en el orden del día político, y el Partido Laborista (Det norske Arbeiderparti, DnA), que en aquel momento estaba al frente del Gobierno, firmó el acuerdo IA con los interlocutores sociales. Los tres principales objetivos del acuerdo son:

- reducir el índice de ausencias por enfermedad en un 20 por ciento durante el período 2001-2005;
- poner mayor cantidad de puestos de trabajo a disposición de los empleados con discapacidad, y
- aumentar la edad real promedio de la jubilación.

Las partes acordaron luchar por esos objetivos y, a cambio, el Gobierno se comprometió a no cambiar el actual sistema de prestaciones por enfermedad. En particular, a no rebajar los pagos a los trabajadores ni incrementar la parte que los empleadores solventan del peso financiero³.

¿Cómo funciona el acuerdo?

El lugar de trabajo mismo es el centro principal de atención del acuerdo IA. Se pueden encontrar soluciones preventivas al problema de ausencias por enfermedad fomentando el diálogo entre los trabajadores y los empleadores. Al mismo tiempo, se pueden discutir las formas de integrar en los lugares de trabajo mayor cantidad de personas con capacidad funcional reducida. Por lo tanto, es la misma empresa la que decide firmar el acuerdo de cooperación con las autoridades (la Oficina Nacional de Seguro Social), convirtiéndose en una «empresa IA». El primer párrafo de este acuerdo dice al respecto: «El acuerdo tripartito presupone que el empleador y los empleados han acordado asociarse para obrar en pro de un lugar de trabajo menos excluyente. Este acuerdo tiene la intención de que la dirección y los empleados de las empresas trabajen para promover un mejor entorno laboral. Los esfuerzos por conse-

guir lugares de trabajo menos excluyentes son parte del programa sistemático de las empresas en materia de salud, seguridad y medio ambiente (control interno)»⁴. Para mediados de noviembre de 2004, 1.087.706 empleados trabajaban en empresas IA, es decir, el 57 por ciento de toda la fuerza laboral. Esto representa 7.340 lugares de trabajo en todo Noruega⁵.

Las autoridades proporcionan distintos instrumentos con el fin de ayudar a los asociados a alcanzar los tres objetivos del acuerdo. El Gobierno respalda a las empresas y los trabajadores a través de distintos sistemas, ya sea financieramente o brindando servicios de respaldo; por ejemplo, en el caso de adaptaciones de los lugares de trabajo la Administración Nacional de Seguros, el Servicio Público de Empleo y la Dirección de Administración Laboral participan en el acuerdo como administradores de los sistemas estatales. Para impulsar el empleo de trabajadores con discapacidad, el Gobierno ha comenzado a instaurar subsidios salariales – y/o a aumentarlos considerablemente – para las empresas que emplean a tales trabajadores.

El Instituto de Ciencia Social Aplicada (Fafo)⁶ ha estado recopilando diversos informes sobre distintos aspectos del proyecto del acuerdo IA. Uno de ellos⁷ dice que Fafo considera que el acuerdo es una de las reformas más importantes de la vida laboral y de la administración pública noruega de las últimas décadas. El acuerdo cambia la relación entre el bienestar social y el trabajo. Se concentra en los trabajadores y en los empleadores, y su finalidad es que los problemas que surjan en la vida laboral se resuelvan dentro de los lugares de trabajo. Los sistemas de seguridad social están ahora para respaldar las soluciones encontradas dentro de los lugares de trabajo, en lugar de que deban dar respuesta a los problemas. El énfasis se pone en la prevención de los problemas, en lugar de hacer frente a problemas que ya se han planteado. Está, entonces, cambiando la naturaleza de los sistemas de seguridad social. En lugar de ocuparse de reparar los daños, éstos participan ahora en la creación de riqueza dentro de la sociedad.

Evaluación y nuevos esfuerzos

Las partes del acuerdo se reúnen dos veces al año para discutir los distintos elementos del mismo. Durante el otoño de 2003 se hizo una evaluación de más amplio alcance, cuando el acuerdo ya llevaba dos años en vigencia⁸. A pesar de los magros resultados alcanzados hasta ese momento tanto los interlocutores sociales como el Gobierno respaldaron la continuación del acuerdo. En realidad, las ausencias por enfermedad habían seguido aumentando y se observaba en la fuerza laboral una baja del índice de participación de las personas con discapacidad. Es importante tener presente que la iniciativa se elaboró en un momento en que Noruega pasaba por una recesión económica y alto desempleo. Es bien sabido que durante tales períodos los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, tienen mayores dificultades. Esta puede ser una de las razones por las que el empleo no aumentaba dentro de este grupo. Los interlocutores sociales también opinaban que era demasiado pronto para evaluar los efectos del acuerdo. Coincidieron en que se debían tomar nuevas medidas con el fin de aprovechar plenamente las oportunidades que generaba el acuerdo⁹.

Como reacción ante esto, la LO-Noruega y su contrapartida de los empleadores, la Confederación de Empresarios e Industriales de Noruega (NHO) comenzaron en agosto de 2004 una campaña denominada Ny Giv (nuevo esfuerzo). Durante el otoño de 2004 se celebraron en todo el país nueve conferencias regionales para intercambiar información y experiencias con respecto al acuerdo. Se establecieron redes regionales para brindar respaldo a las empresas, con foros para intercambiar opiniones y experiencias. Las redes brindan asimismo a las empresas mejor acceso a distintos instrumentos, como cursos, información y material. Para apuntalar esta campaña se creó un sitio web¹⁰. Gerd Liv Valla, Presidenta de la LO-Noruega, en el discurso que pronunció el 17 de agosto de 2004, durante el lanzamiento de la campaña, aplaudió la continuación

del acuerdo y puso énfasis en que las empresas que toman seriamente el acuerdo sí obtienen resultados. Financieramente, la LO-Noruega y la NHO han aportado no menos de 3 millones de coronas noruegas (450.000 dólares estadounidenses) a la campaña Ny Giv.

Otras de las partes del acuerdo también han hecho esfuerzos suplementarios para crear conciencia con respecto al mismo. En junio de 2004, la Administración Nacional de Seguros de Noruega invirtió por primera vez en una campaña de carteles publicitarios buscando cambiar algunas actitudes generalizadas hacia las calificaciones y la capacidad laboral de las personas con discapacidad. Uno de los eslóganes era «Hubo quienes pensaban que iba a dejar inválida a la empresa»¹¹. En los autobuses de todo el país se colocaron cinco carteles diferentes concentrados en las calificaciones de las personas con discapacidad. La Administración Nacional de Seguros también publicó un folleto titulado *Una vida laboral no excluyente. Buenos ejemplos. Capacidad laboral limitada y participación activa en la vida laboral*. En dicho folleto se dan buenos ejemplos de personas con capacidad funcional limitada que han sido integradas a distintos lugares de trabajo.

Uno de los ejemplos cuenta la historia de Birger Kjelbye, persona no vidente que fue contratada por Aetat en Oslo (uno de los servicios públicos noruegos de empleo) y cuyo empleador proporcionó los elementos técnicos y tomó las medidas ergonómicas necesarias para facilitar la integración del trabajador en su lugar de trabajo.

Birger Kjelbye comenta que Aetat ha estado actuando de manera muy positiva y agrega que no se ha topado con ninguna barrera en su lugar de trabajo: «Cada uno por sí mismo. Las personas implicadas son las que están en mejor posición para hablar de sus propias necesidades. Lamentablemente, hay una tendencia a concentrar la atención únicamente en las limitaciones. Es importante concentrar la atención en las soluciones y tomar una actitud positiva»¹².

Comienzan a verse resultados positivos

Todas las personas que participaron en el lanzamiento de la campaña Ny Giv pusieron énfasis en la necesidad de tener paciencia para esperar los resultados positivos del acuerdo. Olav Støylen, Presidente de la Unión Noruega de Trabajadores de la Industria Química (NKIF), hizo hincapié en que «las cosas llevan tiempo». No obstante, resultó muy satisfactorio ver que las nuevas cifras de Estadísticas Noruega (Statistisk Sentralbyrå, SSB) – publicadas en agosto de 2004 – mostraban la aparición de resultados positivos del acuerdo IA. Las cifras del empleo de las personas con discapacidad indicaban un aumento de 36.000 desde 2003. Ese año el total fue de 184.000, cifra que en 2004 pasó a ser de 220.000. El mayor aumento se registró entre las personas menores de 40 años. El crecimiento del empleo fue el mismo entre los hombres y las mujeres.

A finales del verano de 2004, el Gobierno publicó un plan de trabajo para contratar a personas con discapacidad en el sector estatal durante un período de dos años. La meta fijada consistía en que el 5 por ciento de todas las nuevas personas contratadas en ese período fueran personas con discapacidad. Esto muestra que las partes en el acuerdo lo están tomando seriamente. El Ministro de Trabajo, Dagfinn Høybråten, también ha planteado a los empresarios y a los gobiernos locales que fijen sus propias metas.

Conclusión

El compromiso de todas las partes fue una de las condiciones previas para que se estableciera y pusiera en práctica el Acuerdo IA. De no haberse esforzado todas las partes, no se hubieran podido obtener resultados positivos. Esto se aplica especialmente a los trabajadores y a los empleadores, ya que el principal aspecto del acuerdo es el esfuerzo que se realiza en el lugar de trabajo. Se considera que el Acuerdo IA sobre una vida laboral no excluyente

es uno de los instrumentos más importantes para desarrollar y mejorar el entorno laboral en los lugares de trabajo¹³ porque garantiza un lugar en la vida laboral para la mayor cantidad posible de personas. De allí que lleve a una distribución más justa del trabajo dentro de la fuerza laboral noruega. Esto es importante, ya que a menudo se estima que la exclusión da origen a problemas sociales y culturales. Por lo tanto, reducir esa exclusión beneficia a toda la sociedad.

Además de facilitar el suministro de asistencia técnica y de medidas ergonómicas, fue necesario un cambio de actitud con el fin de incorporar a personas con discapacidad en los lugares de trabajo. Fue necesario dejar de concentrar la atención en las limitaciones y pasar a analizar los potenciales y oportunidades de las personas. Como dijo en agosto de 2004 Cato Zahl Pedersen, ex atleta y miembro de la expedición de 1994 «Al Polo Sur sin brazos», durante el lanzamiento de la campaña Ny Giv: «¡No se debería hablar de personas discapacitadas, sino de personas con una capacidad diferente!».

Notas

¹ Ministerio de Asuntos Sociales: Resumen del documento blanco núm. 40 (2002-2003) *Dismantling of Disabling Barriers. Strategies, objectives and political measures aimed at persons with a reduced functional ability*, Oslo, pág. 43. <http://odin.dep.no/filar-kiv/220598/SLE-engelsk-stmeld40-2002-2003.pdf>.

² LO-Noruega: *Programa de acción 2001-2004*, Oslo, págs. 9-10. <http://www.lo.no/lobasen/FileServer/programmeofaction-crop.pdf?documentID=536>.

³ Los trabajadores perciben actualmente el cien por ciento de sus salarios como compensación por el primer día de ausencia por enfermedad. El empleador cubre los primeros 16 días. Luego de eso, le corresponde al Sistema Nacional de Seguros cubrir la ausencia por enfermedad. En una propuesta presupuestaria para 2005, el Gobierno propone cambiar partes del sistema actual de remuneración por enfermedad, reducir a 14 los días que cubre el empleador pero aumentar su participación en la compensación del salario, cofinanciando el 10 por ciento de la compensación durante todo el período de ausencia por enfermedad. El Gobierno dice que esta propuesta se debe, fundamentalmente, a la falta de resultados del acuerdo IA. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han pedido al Gobierno que retire

la propuesta, sosteniendo que la misma quebranta el acuerdo. Tanto las organizaciones de empleados como las de trabajadores se mostraron consternadas por el hecho de que el Gobierno noruego no considerara que un acuerdo firmado revista carácter vinculante durante el período en que está en vigencia y les preocupa mucho que el Gobierno ponga en peligro con ello la cooperación con los interlocutores sociales. Esperan que el Parlamento rechace la propuesta. Véase «Regjeringen bryter IA avtalen», en *LO Aktuelt*, núm. 18, 2004, pág. 15.

⁴ Administración Nacional de Seguros: *Cooperation agreement on a more inclusive workplace*. http://www.trygdeetaten.no/generelt/Pub/samarbeidsavtale_eng.pdf.

⁵ Administración Nacional de Seguros de Noruega. http://www.trygdeetaten.no/arbeidsliv/pdf/ia_avtaler.pdf.

⁶ Fafo: <http://www.fafo.no>.

⁷ Eivind Falkum: *Inkluderende organisasjonsformer; Noen refleksjoner om organisering av Inkluderende arbeidsliv*, Instituto de Ciencia Social Aplicada (FAFO), Oslo, 2003.

⁸ *Companies sign up to agreement on «inclusive working life»*, EIRO, 2003, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/feature/no0301104f.html>.

⁹ «*Inclusive working life» agreement prolonged despite failure to achieve objectives*, EIRO, 2003, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/11/feature/no0311104f.html>.

¹⁰ <http://www.fellestiltak.no/nygiv/?PHPSESSID=0ea2915a896fee404ecc3d90ca6d7efb>.

¹¹ [http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=arbeidsliv&path=inkluderende&path_sub=funksjonshemmede_mri_mrarbeid_mr\(english\)](http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=arbeidsliv&path=inkluderende&path_sub=funksjonshemmede_mri_mrarbeid_mr(english)).

¹² Administración Nacional de Seguros: *Et inkluderende arbeidsliv. Gode eksempler. Redusert funksjonsevne og aktiv i arbeidslivet* [Una vida laboral no excluyente. Buenos ejemplos. Capacidad laboral limitada y participación activa en la vida laboral], 2003, pág. 19.

¹³ Resumen del documento blanco núm. 40 (2002-2003), *Dismantling of Disabling Barriers. Strategies, objectives and political measures aimed at persons with a reduced functional ability*. <http://odin.dep.no/filarkiv/220598/SLE-engelsk-stmeld40-2002-2003.pdf>.

Nota:
Todas las páginas web fueron consultadas en noviembre de 2004.

La formación profesional de las personas con discapacidad en Ucrania

La integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad exige una activa colaboración entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales. En 2002 se creó en Ucrania, con ayuda de la OIT, un centro de formación profesional ultramoderno. Sus primeros resultados demuestran que la discapacidad no constituye un obstáculo insuperable para encontrar empleo.

Samuel Grumiau
Periodista

Ex combatientes de la guerra de Afganistán, víctimas de la catástrofe nuclear de Chernobil, rescatados de numerosos accidentes mineros de la región de Donbass..., según las estadísticas oficiales, en Ucrania casi 2,7 millones de personas tienen alguna discapacidad. Hasta hace unos años había muy pocos cursos de formación profesional adaptados a esas personas, por lo que éstas quedaban a cargo de sus familias, que ya tenían de por sí dificultades para llegar a fin de mes.

Esas sombrías perspectivas se aclararon desde que en 2002 fuera creado el Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad, en Lutizh, región de Vishgorod, a 40 kilómetros de Kiev, la capital del país. Dicho centro, situado en medio de un bosque, tiene capacidad para acoger a 150 personas. Se enseñan allí doce tipos de oficios, entre ellos dactilografía, secretariado, asistencia social, apicultura, informática, mecánica, etc. Los cursos, que duran entre dos meses (oficios artesanales) y cinco meses y medio (informática), son completamente gratuitos para la persona con discapacidad. El centro corre con los gastos de alojamiento, alimentación y atención médica, y no se ha escatimado en calidad: las habitaciones son muy cómodas, el material médico es ultramoderno, hay instalaciones de todo tipo para facilitar la vida de los pensionistas (servicios adaptados, rampas

en todos los corredores, senderos cubiertos para poder desplazarse de un edificio a otro en invierno, etc.). En el centro hay también una piscina, con un ascensor especial para que todos los pensionistas puedan utilizarla.

El Gobierno ucraniano ha financiado la mayor parte de las instalaciones del centro, como así también el costo de su funcionamiento actual. La OIT aportó una considerable contribución equipando dos aulas de informática y comprando tres minibuses adaptados para transportar a personas con discapacidad y un automóvil. Otra parte importante de la financiación procedió de un proyecto de la OIT-PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), financiado por el Gobierno suizo, que elaboró programas de formación profesional separados en módulos. Algunos sindicatos ucranianos también quisieron asociarse, como un sindicato de maquinistas ferroviarios, que contribuyó a equipar el taller de aprendizaje de mecánica del centro de Lutizh.

Comunicar las experiencias positivas

La OIT también contribuyó a la creación del centro financiando diversos estudios de factibilidad y viajes de sus promotores a Linz (Austria) donde existe desde hace tiempo un excelente centro de reeducación

profesional. Unos veinte formadores de Lutizh recibieron formación en Linz, en parte gracias al respaldo de la OIT y del Gobierno austriaco. Esos formadores ahora difunden lo aprendido en una serie de centros menos modernos situados en distintos puntos del territorio ucraniano. «En el país hay varias docenas de centros, pero sus métodos de trabajo y de funcionamiento no están unificados ya que están a cargo de distintos tipos de organizaciones (ONG, gobiernos regionales, etc.)», explica el Dr. Mycola Avramenko, director del centro de Lutizh. «La idea – puntualiza – es organizarlos en red.»

Lutizh va convirtiéndose así poco a poco en una referencia para los profesionales ucranianos de la salud, especializados en el seguimiento de las personas con discapacidad. «Una de las funciones del centro es proporcionar asesoramiento sobre la formación profesional de este tipo de trabajadores», explica Vasyl Kostyrytsya, corresponsal nacional de la OIT en Ucrania, quien trabajó mucho para que se creara el centro. «El centro brinda formación a otros especialistas de centros regionales y locales de aprendizaje profesional para personas con discapacidad. Esos centros no cuentan con un equipamiento como el de Lutizh porque no es indispensable ni posible hacer tales inversiones en todas las latitudes de Ucrania, pero pueden aprovechar los conocimientos de Lutizh.»

Una de las prioridades del centro de Lutizh consiste en ayudar a las personas con discapacidad a conseguir un empleo una vez terminados sus cursos de formación. «Para conseguir empleo para las personas que están desocupadas, trabajamos con los servicios gubernamentales pero también directamente con los empleadores», señala el director. «Por ejemplo, si un ex minero ha sido amputado y le brindamos una formación en informática – agrega –, podemos ponernos en contacto con su ex empleador y negociar con él a fin de que encuentre un puesto adecuado. Pero, de manera general, conseguir empleo para nuestros pensionistas es una tarea que incumbe más bien a los servicios regionales del empleo.»

Aumento neto del empleo de las personas con discapacidad

Entre el 60 y el 65 por ciento de las personas que recibieron formación en el centro de Lutizh encontraron luego trabajo. «Esto contribuyó a que la cantidad de trabajadores ucranianos con discapacidad que tienen empleo pasara de 290.000 en 2001 a 368.000 en este momento. El mérito de esta alentadora evolución se puede atribuir a todos los centros de formación que hay en el país, pero también a los denodados esfuerzos de ciertas agencias de colocación y a un aumento de la cantidad de personas con discapacidad que crean sus propias actividades laborales»; añade Vasyl Kostyrytsya. Las autoridades públicas también hacen su parte, principalmente otorgando un premio al empleador más activo en la integración laboral de las personas con discapacidad.

El centro de Lutizh no quiere que a los trabajadores con discapacidad todo se le brinde en bandeja: se los incentiva, pero ellos también tienen que poner de su parte para que su integración laboral tenga éxito. Es necesario cambiar la mentalidad heredada de la ex Unión Soviética, cuando el Estado daba dinero y nada más. «Hay quienes podrían apelar a la compasión de la población y esperar que el Estado se ocupe de todo», advierte el Dr. Avramenko. «Nosotros les decimos precisamente lo contrario: al brindarles esta formación, el Estado les está dando una oportunidad, les corresponde a ellos aprovecharla. No queremos que se consideren como personas que están pidiendo, sino como personas que contribuyen a la sociedad.» Para los pensionistas que deseen continuar con su formación de manera más avanzada, el centro ha establecido contactos con escuelas superiores que pueden acogerlos. En Ucrania se ha tejido toda una red de relaciones para brindar un porvenir mejor a las personas con discapacidad. «Es un excelente ejemplo de colaboración entre la OIT, el PNUD, el Gobierno, los interlocutores sociales y las ONG especializadas en el seguimiento de las personas con discapacidad», dice con orgullo Vasyl Kostyrytsya.

Cerca de 200 trabajadores se ocupan del buen funcionamiento del centro de Lutizh: docentes, terapeutas, guardias, cocineros, etc. «La mayoría de esas personas tiene mucho entusiasmo, están motivadas por su tarea», señala el Dr. Avramenko. «Hay quienes inclusive vienen los fines de semana porque sienten como suya la formación de los pensionistas. Uno de los problemas que tenemos en el centro es que está situado fuera de Kiev, donde tiene su sede la mayoría de las instituciones científicas, y no hay servicios de transporte. Por lo tanto, no nos resulta fácil conseguir especialistas de la capital. Los minibuses y el automóvil que pagó la OIT nos permite remediar esa dificultad brindando transporte a ese personal altamente calificado. Con esos vehículos se lleva también a los pensionistas a Kiev para consultas médicas u otras gestiones o se los trae desde las estaciones o el aeropuerto cuando vienen de viaje.»

Dada la cantidad de personas con discapacidad que hay en Ucrania, es necesario seleccionar a quienes tendrán la suerte de pasar un tiempo en Lutizh. Esa selección corre por cuenta, principalmente, de las distintas administraciones regionales, que lo hacen tomando en cuenta el tipo de discapacidad o las posibilidades de que esas personas encuentren empleo luego de hacer un curso de formación de uno u otro ámbito. Al igual que lo que sucede en otros centros del mismo tipo situados en otros lugares de Ucrania, la gran mayoría de los pensionistas de Lutizh tiene menos de 40 años. «Quisiéramos brindar forma-

ción también a personas con discapacidad de más edad, pero éstas a menudo ya no están motivadas, principalmente porque se acercan a la edad de la jubilación. Los jóvenes ambicionan mejorar su nivel de vida, hacerse económicamente independientes», señala el director del centro.

Además de actividades deportivas, durante los fines de semana el centro organiza distintas actividades culturales: canciones, teatro, artistas invitados, veladas musicales o visitas a Kiev. Algunas de las paredes del centro están decoradas con carteles que realzan las normas fundamentales de la OIT y su programa de lucha contra el trabajo infantil, IPEC. También se imparte formación al personal y a los pensionistas del centro sobre el tema del VIH en los lugares de trabajo.

En el futuro, el Dr. Avramenko quisiera que su centro contara con equipamiento para brindar formación profesional a las personas no videntes. Para ello, el centro tiene que conseguir los fondos necesarios para comprar material en braille y, sobre todo, computadoras especialmente adaptadas a tal efecto. «Sueño también con tener instalaciones deportivas completas para personas con discapacidad. Ya contamos con una piscina, una sala de *fitness* y estamos rodeados por el bosque. Ahora quisiera conseguir fondos para hacer una cancha de fútbol y canchas de tenis.» El ejemplo de los atletas ucranianos que consiguieron nada menos que 24 medallas de oro en los Juegos Paraolímpicos de Atenas de 2004 podría hacer que surgieran nuevos adeptos.

