

Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajoGinebra
3-12 de octubre de 2001**Informe de la Reunión****Introducción**

1. En su 277.^a reunión (marzo de 2000), el Consejo de Administración decidió convocar una Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, y aprobó el orden del día de la Reunión. La Reunión tuvo lugar en Ginebra del 3 al 12 de octubre de 2001.
2. El orden del día de la Reunión consistió en un solo punto: examen y adopción de un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

Participantes

3. Veintisiete expertos fueron invitados a la Reunión, nueve fueron nombrados por los Gobiernos de Australia, Canadá, Chile, China, República Dominicana, Finlandia, Francia, Hungría y Sudáfrica, nueve después de consultas con el Grupo de los Empleadores y nueve después de consultas con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración.
4. Varios observadores atendieron la Reunión, representando a la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR), Disabled Peoples' International (DPI), Inclusion International, the International, la Confederación Internacional de Enfermeras (CIE), y la International Organization for the provision of work for persons with disabilities and who are occupationally handicapped (IPWH).
5. La lista de participantes aparece en el anexo de este informe.

Discurso de apertura

6. La Reunión fue abierta por el representante del Director General de la OIT, el Sr. Pekka Aro, Director del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. El Sr. Aro dio la bienvenida a todos los participantes a

la Reunión y les agradeció su disponibilidad, conocimientos y experiencia. Recalcó que el mandato de la OIT con respecto a las personas con discapacidades atañía a la promoción de oportunidades de formación y empleo basados en los principios de igualdad de oportunidad y de trato. El Sr. Aro se refirió a la historia de la OIT a la hora de abordar el tema de la participación de las personas con discapacidades en el mundo del trabajo y se refirió, como principales puntos de referencia, a la adopción en 1955 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), y en 1983 de la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168) y del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). El Convenio ha logrado 73 ratificaciones, incluyendo 14 en los últimos tres años, lo cual indica que los mandantes aún lo consideran un instrumento internacional pertinente. El Sr. Aro indicó que el resultado esperado de esta Reunión — el repertorio de recomendaciones prácticas que está bajo consideración — complementaría el Convenio núm. 159. También recalcó el rol cada vez más importante de los interlocutores sociales, así como las organizaciones de personas con discapacidades a la hora de promover la participación de las personas con discapacidades en el mundo del trabajo, y que los temas relacionados con la discapacidad se han convertido de manera cada vez más notable en temas de derechos humanos. El Sr. Aro indicó que con las capacidades adecuadas y el apoyo apropiado, las personas con discapacidades pueden participar de manera productiva en el lugar de trabajo, y así se pueden formular importantes argumentos económicos y de igualdad de derechos para favorecer la contratación y la retención del empleo de trabajadores con discapacidades. El Sr. Aro concluyó con la observación que la gestión de las discapacidades ha emergido como un método utilizado en un creciente número de países con Canadá como líder por haber adoptado en 2000 un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades.

Elección del Presidente y de la Relatora

7. El Sr. Michael Carleton, el experto nominado por el Gobierno de Canadá, fue elegido unánimemente como Presidente de la Reunión. La Sra. Christine Langsford, experta nominada por el Gobierno de Australia, fue unánimemente elegida como Relatora de la Reunión.

Presentación del proyecto de recomendaciones prácticas

8. La Sra. Barbara Murray, representante adjunto del Director General y coordinadora sobre temas de equidad del Programa IFP/SK LLS, presentó el proyecto del código. La Sra. Murray recalcó que desde la adopción del Convenio núm. 159 ha habido cambios mundiales significantes en la manera de entender el tema de la discapacidad, tal y como se ha reflejado en las políticas gubernamentales, en como las personas con discapacidades encuentran empleo en el mercado de trabajo, y en las demandas de asesoramiento recibidas por parte de los empleadores y sus organizaciones. Explicó que se recibieron comentarios por escrito sobre el proyecto de repertorio de ocho organizaciones de empleadores, ocho organizaciones de trabajadores, 34 gobiernos y cinco organizaciones no gubernamentales. Remarcó que el objetivo del repertorio era ofrecer asesoramiento práctico. Entonces describió varias partes del proyecto del código, remarcando que al contrario del Convenio

núm. 159, que estaba dirigido a los gobiernos, el repertorio estaba dirigido en gran parte a los empleadores públicos y privados, del sector de producción y servicios, rurales y urbanos, en países industrializados y en vías de desarrollo.

Comentarios generales sobre el proyecto de repertorio

9. El Presidente invitó a los expertos a realizar comentarios generales. La portavoz de los expertos empleadores felicitó a la Oficina por el trabajo preparatorio sobre el repertorio y expresó el aprecio de los expertos empleadores, reiterando que el proyecto de repertorio era uno de los pocos instrumentos de la OIT enfocados a los empleadores. Recalcó que el apoyo de los empleadores era esencial tal y como se expresa en el proyecto de repertorio e insistió en la importancia de poner a prueba las disposiciones del proyecto de repertorio. ¿Representará el repertorio una diferencia para las personas con discapacidades? ¿Será útil para los empleadores? La portavoz de los expertos empleadores subrayó cinco puntos importantes: 1) la economía; el empleo de una persona con discapacidad debe ser una buena decisión económica, requiere a una persona adecuada para el trabajo, y está relacionado con el contexto económico; 2) el análisis costo-beneficio es necesario para cualquier decisión económica; 3) una estructura de apoyo comunitario es necesaria para que un empleador pueda encontrar y contratar a la mejor persona para el trabajo. Todos deben estar involucrados: el gobierno, la comunidad local, las personas con discapacidades y los empleadores; 4) el repertorio debe estar cuidadosamente explicado; en qué se diferencia de otros repertorios e instrumentos de la OIT; 5) hay diferencias entre empresas, países. Lo que funciona bien en una empresa o país puede que no funcione bien en otro; «una misma talla no viene bien a todos».
10. El portavoz de los expertos trabajadores expresó de parte de los expertos trabajadores el placer de participar en esta Reunión sobre un tema de tanto interés. Mencionó los puntos positivos del proyecto de recomendaciones: incluye discapacidades relacionadas y no relacionadas con el trabajo, subraya las responsabilidades para el contrato-promoción y retención del empleo y progresa a la hora de acortar distancias entre el modelo médico y social de la discapacidad. También mencionó las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores: al proyecto de repertorio le falta una referencia adecuada a la legislación existente y a las normas — no existe incentivo económico para emplear a personas con discapacidades sin legislación antidiscriminatoria y otra legislación. No debería haber ninguna excepción para el autoempleo, el sector informal y el empleo protegido. Debería haber declaraciones claras sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los representantes de los trabajadores sobre la gestión de las discapacidades. El repertorio necesita una discusión sobre mecanismos apropiados de resolución de conflictos. Es necesario clarificar las diferentes necesidades de los trabajadores con discapacidades — las personas con discapacidades con anterioridad al empleo (contratación) y aquellas con discapacidad sobrevenida durante el empleo (retención). La relación de la gestión de las discapacidades con la salud y seguridad en el trabajo requieren una explicación. Al repertorio le faltan referencias sobre apoyo a la renta y a los riesgos de perder dicho apoyo durante el empleo. Y para terminar, el repertorio necesita utilizar terminología actualizada tomar en consideración el modelo social de la discapacidad.

-
11. El experto gubernamental de Sudáfrica felicitó a los redactores del repertorio y apuntó que su país estaba también en vías de finalizar un repertorio de buenas prácticas en puntos clave de la discapacidad en el puesto de trabajo.
 12. Durante la discusión general del proyecto de repertorio, la observadora del «Disabled People's International» enfatizó la necesidad de que el repertorio diferencie los países en función de los diferentes niveles de desarrollo. La observadora sugirió que el repertorio haga referencia a la legislación general sobre salud y seguridad en el trabajo y al empleo en el país. También sugirió que la estructura del repertorio debería seguir el ciclo de empleo. La idea de un manual técnico sobre cómo aplicar el repertorio en diferentes situaciones también fue propuesta.

Discusión del título y prefacio del repertorio

13. Varios expertos sugirieron que el prefacio era demasiado largo y podría limitarse a varias partes tales como antecedentes, puntos clave y glosario. Otros expertos propusieron cambiar partes del prefacio al anexo. Los expertos empleadores propusieron un prefacio nuevo y más corto el cual recibió apoyo como punto de partida para la discusión.
14. El portavoz de los expertos trabajadores dijo que el prefacio debería definir la audiencia a la que va dirigida e informar sobre: 1) convenios internacionales existentes que sean relevantes; 2) beneficios de la gestión de las discapacidades, 3) un glosario de terminología. Sugirió que el prefacio requeriría un mayor balance en cuanto a los roles de los interlocutores sociales y también una explicación de lo que es un repertorio. Recalcó que era un repertorio de recomendaciones prácticas, no directrices, sobre la gestión de las discapacidades lo que se estaba examinando.
15. Un experto gubernamental sugirió que si el prefacio señalaba a las mujeres con discapacidades, también debería hacerlo para otros grupos especiales. Otros expertos recalcaron que era importante hacer referencia en el repertorio a las desventajas con que se enfrentan las mujeres con discapacidades a la hora de acceder al empleo.
16. Los expertos estuvieron de acuerdo con el uso intercambiable en el repertorio de los términos «personas con discapacidades» y «personas discapacitadas». Varios expertos sugirieron que el «modelo médico» de discapacidad que enfoca la insuficiencia anatómica de un individuo, era menos útil a la hora de considerar el empleo y la formación de una persona con una discapacidad que el «modelo social» de discapacidad, el cual se enfoca en las barreras sociales y físicas a las que se enfrentan las personas con discapacidades en la sociedad y en el lugar de trabajo. Varios gobiernos y expertos trabajadores citaron «Clasificación Internacional de Funcionamiento» (CIF) — anteriormente llamado (CIDDM-2) — recientemente publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que está enfocado en la limitación de la actividad de un individuo, en vez de su insuficiencia, y sugirió que este concepto sería más útil en el contexto de la gestión de las discapacidades. Se propuso que la definición de una «persona con discapacidades» tal y como está presentada en el borrador del prefacio se cambiara reemplazando la palabra «insuficiencia» por «discapacidad». Los expertos empleadores, apreciaron los conceptos introducidos por el «modelo social», sin embargo encontraron la palabra

«insuficiencia» útil, recalando que era el término utilizado en la definición de «persona discapacitada» del Convenio núm. 159. Finalmente se acordó modificar la definición «persona discapacitada» para los propósitos del repertorio introduciendo el término «reintegración al empleo», mantener el término «insuficiencia», y añadir los términos «sensorial» e insuficiencia «intelectual». También se llegó al acuerdo de trasladar la definición del prefacio a la sección «disposiciones generales» del repertorio.

17. Los expertos debatieron extensamente sobre la inclusión en el prefacio de una referencia a personas con discapacidades «viviendo en pobreza», pero no decidieron su inclusión, ya que la pobreza no era única a personas con discapacidades en muchos países, ni tampoco el término «viviendo en pobreza» caracteriza a todas las personas con discapacidades.
18. Los expertos discutieron extensamente la noción de la necesidad del crecimiento económico para alcanzar mayores oportunidades de empleo para personas con discapacidades. Los expertos empleadores pensaban que el crecimiento económico sería un factor importante a la hora de determinar el éxito de los esfuerzos de gestión de las discapacidades, especialmente a la hora de contratar personas con discapacidades. Los expertos trabajadores expresaron su convicción de que la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo podría producir resultados cualquiera que sea el contexto económico recalando que en muchos países en desarrollo un crecimiento económico significativo era improbable. El repertorio podía ser implementado en buenos y malos tiempos. Un experto gubernamental recaló que cuando el crecimiento económico era favorable, debería ser explotado y cuando no mayor atención a políticas de empleo y medidas era necesario para estimular las oportunidades de empleo. La Reunión acordó la inclusión en el prefacio de una referencia al reconocimiento de la importancia del crecimiento económico para crear oportunidades de empleo.
19. La Reunión acordó que el repertorio no era jurídicamente vinculante y que debería implementarse teniendo en cuenta las condiciones nacionales, se acordó incluir en el prefacio que este repertorio debía estar en consonancia con las leyes y prácticas nacionales.
20. Los expertos estuvieron de acuerdo en una propuesta de incluir una referencia a «organizaciones de personas discapacidades» como entidades a ser consultadas, en todos los párrafos importantes del repertorio, incluyendo el prefacio. La definición de «organizaciones de personas discapacidades» en la sección sobre las disposiciones generales fue subsiguientemente expandida para incluir organizaciones «de y para» personas con discapacidades.

Disposiciones generales

21. La Reunión acordó que el objetivo del repertorio era ofrecer una guía práctica sobre la gestión de temas de discapacidad en el lugar de trabajo, con vistas a asegurar que las personas con discapacidades gocen de igualdad de oportunidades. Sin embargo, los expertos debatieron extensamente sobre si el repertorio debería incluir entre sus objetivos «igualdad de trato». Los expertos empleadores recalcaron que una fórmula de igualdad de trato podría disuadir el establecimiento de un entorno favorable — horas reducidas, modificación del contenido del trabajo

— lo cual puede facilitar que algunas personas con discapacidades puedan trabajar. Los expertos trabajadores recalcaron que «igual» no significa «lo mismo» y que el concepto de igualdad de trato era importante para disuadir a los empleadores de contratar trabajadores con discapacidades en condiciones menos favorables que trabajadores sin discapacidades. También opinaron que el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) (artículo 4) especifica «igualdad de oportunidad y de trato». Finalmente la Reunión acordó enmendar el título de la definición de «igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación», y acordó que el mejor título de la definición era «igualdad en el empleo». El texto de la definición no se cambió. También se acordó suprimir toda referencia en el repertorio a «igualdad de trato» manteniendo el uso del término «igualdad de oportunidad» tal y como está definido.

22. Los expertos acordaron que los esfuerzos para promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo estaban relacionados con la gestión de las discapacidades, y que el proceso de gestión de la discapacidad podría informar de tales esfuerzos. Las propuestas a extender los esfuerzos para incluir la provisión de puestos de trabajo «libres de riesgos» y llevar a cabo «análisis de riesgo» de adaptación del lugar de trabajo, ajustes y establecimiento de un entorno favorable, fueron discutidos de manera extensa, resultando únicamente en la inclusión del concepto de análisis de riesgo a la vez que se reconocía que ningún puesto de trabajo puede estar libre de riesgos.
23. Los expertos trabajadores propusieron como principios adicionales el principio de que las prácticas efectivas sobre gestión de discapacidades se basaron en la evidencia, mejores prácticas y experiencia, y que el principio de que la práctica de gestión de la discapacidad, debería estar basado en un consenso entre los gobiernos, trabajadores, empleadores y personas con discapacidades. Para el último, la importancia de la cooperación fue recalada y el principio fue aún más expandido para que incluyera a los representantes de los trabajadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de personas con discapacidades.
24. Los expertos acordaron que el repertorio debería ser aplicable a ambos, grandes y pequeños empleadores y todos los países sin tener en cuenta el nivel de desarrollo económico. También se acordó que el repertorio tenía la intención de beneficiar a las personas con discapacidades sin tener en cuenta la causa o la naturaleza de la discapacidad, así como a las organizaciones de personas con discapacidades en su papel de promover oportunidades de empleo para personas con discapacidades.

Definiciones

25. Varias otras definiciones en el repertorio provocaron una discusión activa. Una hacía referencia al término «discapacidad intelectual». El observador de Inclusion International describió el término como injusto ya que ningún otro tipo de discapacidad fue definida y por lo tanto sugería un trato desigual a las personas con insuficiencia intelectual, era inaceptable, inducía a interpretaciones erróneas y a estigma. Los expertos estuvieron de acuerdo y la definición se borró del repertorio.
26. Varios expertos recalcaron la conexión entre el término «conservación del puesto de trabajo» y el término «reintegración profesional», y sugirieron que no eran compatibles tal y como estaban formulados. Un experto empleador mencionó que

no siempre era posible para algunos trabajadores lesionados volver al mismo empleo. Un experto trabajador estuvo de acuerdo, recalcando que la reintegración profesional y la conservación del puesto de trabajo eran dos cosas diferentes y propuso un cambio en la definición de reintegración profesional para enfatizar que era un proceso. La Reunión acordó el cambio.

27. Una propuesta de añadir «formación y readiestramiento» a la definición de readaptación profesional resultó en un examen detallado del proceso de readaptación profesional. Varios expertos gubernamentales y trabajadores recalcaron que los servicios de readaptación profesional en algunos países a menudo incluyen formación y readiestramiento. La Reunión acordó añadirlo.

Obligaciones generales de los empleadores, los representantes de los trabajadores y las responsabilidades de las autoridades competentes

28. Un experto empleador recalcó que la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería ser relevante así como posible, no solamente para los grandes empleadores con grandes estructuras sino también para los pequeños empleadores. Las disposiciones del repertorio deberían animar a los pequeños y grandes empleadores a formular e implementar una estrategia para la gestión de las discapacidades. Los expertos acordaron que la coordinación de la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo quizás no requiere una estructura formal de representación especialmente en los lugares de trabajo más pequeños. Un experto trabajador estuvo de acuerdo con este punto y recalcó que el repertorio debería ser aplicable a puestos de trabajo sindicados y no sindicados.
29. El concepto de ajuste «razonable» y acondicionamiento fue examinado detalladamente por los expertos a la vez que acordaron que era responsabilidad del empleador el realizar el ajuste o el acondicionamiento y sugirieron que era responsabilidad de la autoridad competente de establecer criterios para determinar lo que es «razonable» en relación a los ajustes y acondicionamiento requerido por un individuo con una discapacidad para el empleo. Tal criterio debería estar de acuerdo con la ley y la práctica nacionales.

Marco para la gestión de los temas relacionados con las discapacidades en el lugar de trabajo

30. Varios expertos recalcaron que las mujeres en general y las mujeres con discapacidades en particular en muchos países en desarrollo estaban en desventaja enfrentándose a menudo a barreras del empleo debido a sus roles de género en el contexto sociocultural. Los expertos discutieron detalladamente sobre si el repertorio debería simplemente reconocer el hecho de que muchas mujeres con discapacidades se enfrentan a barreras al empleo específicas o si debería sugerir que se consideraran acciones específicas para promover las oportunidades de empleo para mujeres con discapacidades. La Reunión acordó que la autoridad competente y los empleadores deberían considerar acciones específicas para promover el empleo, la continuación en el puesto de trabajo y reintegración profesional de las mujeres con discapacidades.

-
31. De manera similar se discutieron las dificultades a las que se enfrentan trabajadores con responsabilidades familiares sobre una persona con discapacidad o varias personas. Los expertos empleadores sugirieron que tal participación estaba fuera del marco de la gestión de la discapacidad a la vez que los expertos trabajadores creían que las provisiones para tales trabajadores podrían ser un elemento importante en la práctica de la gestión de la discapacidad. La Reunión acordó que la estrategia de gestión de la discapacidad podría considerar provisiones para trabajadores que tienen tales responsabilidades familiares.
 32. La importancia de que los directivos de alto rango demuestren apoyo a la estrategia de gestión de las discapacidades fue recalcada por un experto trabajador, quien sugirió que esto podría realizarse a través de una declaración de política, una carta u otros medios. Un experto gubernamental estuvo de acuerdo y recalcó el valor de «establecer un buen ejemplo» para otros empleadores. Los expertos empleadores también estuvieron de acuerdo y sugirieron que el empleador podría decidir actuar de tal manera a través de cualquier medida que creyeran apropiada.
 33. Los expertos examinaron la mejor manera de realizar un seguimiento del progreso y evaluar las actividades de la estrategia de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo sugiriendo su importancia a la vez de no desear crear una carga sobre los empleadores en términos de administrar tales datos. Un experto gubernamental recalcó que la información estadística sobre la contratación, la conservación del puesto de trabajo y la reintegración profesional de las personas con discapacidades no estaba a menudo disponible y que la administración de tales datos sería útil para los gobiernos. Un experto trabajador recalcó que cualquier dato recogido debería ser confidencial para proteger al trabajador. Se acordó que la evaluación de la efectividad era más importante que un seguimiento del progreso de la estrategia y que los empleadores deberían realizarlo con la participación de los representantes de los trabajadores. También se acordó que la información era necesaria para evaluar la efectividad de la estrategia de gestión de las discapacidades pero que debería ser recogida, guardada y comunicada de manera confidencial y anónima.

Contratación, promoción, conservación en el puesto de trabajo, ajustes, confidencialidad

34. El uso de la oportunidad de una experiencia profesional como forma de facilitar el empleo de una persona con discapacidades fue discutida por los expertos, los cuales acordaron que la experiencia profesional organizada por un empleador podía ser beneficiosa al empleador y a la persona que busca empleo. Un experto empleador recalcó sin embargo que experiencia profesional no es lo mismo que formación en el lugar de trabajo. Los expertos estuvieron de acuerdo en sustituir «experiencia profesional» por «formación en el lugar de trabajo» en el borrador del repertorio. También se sugirió que para que la experiencia profesional sea exitosa una persona de apoyo tal como un trabajador de alto rango o un asesor sea asignada para asistir a la persona.
35. Los expertos también examinaron medidas para conservación en el puesto de trabajo, para hacer lo posible para que empleados que contraigan una discapacidad en el empleo puedan continuar trabajando para el mismo empleador. Se acordó que el acceso a apoyos médicos y otros apoyos serían importantes para que algunos trabajadores volvieran al trabajo después de un accidente o enfermedad. Se

reconoció que el costo de tales apoyos no debería ser responsabilidad del empleador. Los expertos acordaron incluir en el repertorio el derecho al acceso a tales apoyos para que toda condición existente no fuera exacerbada.

36. El tema de los procesos para la terminación del empleo de los trabajadores con discapacidades fue mencionado por los expertos trabajadores, quienes sugirieron que era un tema importante que debería ser incluido en la estrategia de la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Los expertos empleadores sugirieron que el tema estaba tratado de manera adecuada por otros instrumentos internacionales y también por las leyes y prácticas nacionales. La Reunión acordó que antes de tomar tal paso, medidas de acondicionamiento deberían ser consideradas plenamente para usar las competencias y el potencial del trabajador con una discapacidad.
37. Los expertos trabajadores propusieron una nueva disposición para asegurar que los planes de emergencia para el lugar de trabajo tomen en consideración personas con discapacidades y contenga disposiciones por su segura evacuación del rea de trabajo. Los expertos empleadores estuvieron de acuerdo con la disposición pero recalando que en la planificación de emergencias había siempre circunstancias excepcionales que hacen la tarea de realizar un plan global imposible.

Anexo

38. La Reunión acordó incluir en el anexo «Otras recomendaciones y convenios relacionados con la OIT», dos convenios adicionales, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19). También se acordó añadir como segundo anexo, las «Iniciativas Relevantes Internacionales sobre la Discapacidad», que se encontraba originalmente en el borrador del prefacio. También se acordó un tercer anexo «Ejemplos de marcos legales y de política referentes a las discapacidades adoptados para algunos Estados Miembros de la OIT» incorporando secciones de prefacio ligeramente modificado.

Adopción del repertorio de recomendaciones prácticas y del informe

39. Después de examinar el texto del borrador del repertorio de recomendaciones prácticas de la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, los expertos adoptaron el repertorio de recomendaciones prácticas tal y como fue enmendado.
40. Después del examen del informe, los expertos lo adoptaron tal y como fue enmendado. Seguidamente, los expertos adoptaron el informe y el repertorio de recomendaciones prácticas en su totalidad.

Ginebra, 12 de octubre de 2001.

(Firmado) Sr. Michael Carleton,
Presidente.

Sra. Christine Langsford,
Relatora.