
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la
gestión de las discapacidades
en el lugar de trabajo**

**Reunión tripartita de expertos sobre la gestión
de las discapacidades en el lugar de trabajo**

Ginebra, octubre 2001



Prefacio

Las personas con discapacidades ¹ no son un grupo homogéneo. Pueden tener una discapacidad física, o una discapacidad sensorial, intelectual o mental. La discapacidad puede ser de nacimiento o surgida en su infancia, en la adolescencia o más tarde, durante la educación posterior o en el empleo. Su discapacidad puede tener un impacto pequeño sobre su capacidad de trabajar y a la hora de tomar parte en la sociedad, o ésta puede tener mayor impacto y requerir importante apoyo y asistencia.

En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo a todos los niveles. Sin embargo, muchas personas con discapacidades que desean trabajar no tienen la oportunidad de trabajar debido a muchas barreras.

El desempleo entre los 386 ² millones de personas con discapacidades en edad de trabajar es mucho más elevado que para los individuos en edad de trabajar, con tasas tan elevadas como un 80 por ciento, en algunos países ³. Mientras se reconoce que el crecimiento económico puede inducir a mayores oportunidades de empleo, el Repertorio subraya las mejores prácticas que permiten a los empleadores usar las habilidades y el potencial de las personas con discapacidades en el marco de las condiciones nacionales existentes.

Es cada vez más aparente que las personas con discapacidades no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de las prestaciones de invalidez y puede reducir la pobreza. Además, desde el punto de vista de la empresa es beneficioso emplear a personas con discapacidades, ya que a menudo están capacitadas para un empleo específico. Los empleadores también se pueden beneficiar de contratar a trabajadores con discapacidades, manteniendo en el empleo a aquellos que han contraído una discapacidad, ya que conservan las valiosas competencias adquiridas a través de la experiencia adquirida en el empleo y a través de la formación orientada al empleo.

Muchas organizaciones y sus redes — incluyendo las organizaciones de empleadores y trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades — están

¹ En estas directivas, los términos «personas con discapacidades» y «personas discapacitadas» se utilizan como sinónimos. Al usar estos términos, la intención es reflejar el uso aceptado en diferentes partes del mundo.

² Basado en la estimación de la Organización Mundial de la Salud que indica que un 10 por ciento de la población mundial tiene una discapacidad, o 610 millones de personas, de las cuales 386 millones tienen entre 15 y 64 años.

³ Las tasas de desempleo declaradas varían desde un 13 por ciento en el Reino Unido, una tasa que dobla la tasa de desempleo de la fuerza de trabajo sin discapacidades, a un 18 por ciento en Alemania, a un 80 por ciento y más estimado en muchos países en vías de desarrollo.

contribuyendo a facilitar el empleo, a la conservación en el puesto de trabajo y a las oportunidades de reintegración profesional para personas con discapacidades. Las medidas adaptadas por estas organizaciones incluyen declaraciones de política y la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo.

Este repertorio ha sido diseñado con el propósito de guiar a los empleadores — ya sean de empresas grandes, medianas o pequeñas, del sector público o privado o de países en desarrollo o altamente industrializados — a adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.

Mientras este repertorio está primeramente dirigido a los empleadores, los gobiernos juegan un papel esencial a la hora de crear un marco legislativo y de política social propicio y a la hora de ofrecer incentivos para promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades. Además la participación e iniciativa de las personas con discapacidades es importante para la implementación del repertorio.

El contenido del repertorio está basado en los principios que sostienen los instrumentos internacionales e iniciativas (que se enumeran en los anexos 1 y 2) destinados a promover el empleo seguro y saludable para todas las personas con discapacidades. Este repertorio no es un instrumento jurídicamente vinculante y su objetivo no es reemplazar la legislación nacional. Sino que ha de considerarse en el contexto de las condiciones nacionales y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

Indice

Prefacio	iii
1. Disposiciones generales	1
1.1. Objetivo.....	1
1.2. Principios	1
1.3. Aplicación	2
1.4. Definiciones	3
2. Obligaciones generales de los empleadores, de los representantes de los trabajadores y responsabilidades de las autoridades competentes.....	7
2.1. Obligaciones generales de los empleadores	7
2.2. Responsabilidades de las autoridades competentes	8
2.3. Obligaciones generales de los representantes de los trabajadores	10
3. Sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo.....	12
3.1. La elaboración de una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo	12
3.2. La comunicación y la sensibilización.....	12
3.3. Evaluación de la eficiencia.....	13
4. Contratación	14
4.1. Preparación para la contratación	14
4.2. Entrevistas y pruebas.....	15
4.3. Orientación profesional para los empleados	15
4.4. Experiencia laboral.....	16
4.5. Empleos a prueba y empleos asistidos	16
4.6. Evaluación de los progresos.....	17
5. Promoción	18
5.1. Desarrollo de las perspectivas de carrera	18
5.2. Posibilidades de formación propuestas por los empleadores, manuales y cursos.....	18
5.3. Formación profesional externa.....	19
5.4. Examen y evaluación	19
6. Conservación en el empleo	20
6.1. Política en materia de discapacidades adquiridas	20
6.2. Evaluación y readaptación	21

7.	Cambios	23
7.1.	Accesibilidad.....	23
7.2.	Adaptaciones	23
7.3.	Incentivos y servicios de apoyo	24
8.	La confidencialidad de la información.....	25
Anexos		
1.	Iniciativas Internacionales Relevantes sobre la Discapacidad	27
2.	Convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes	28
3.	Ejemplo de marcos legales y de política sobre discapacidad adoptados por algunos Estados Miembros de la OIT.....	30

1. Disposiciones generales

1.1. Objetivo

El objetivo de este repertorio es proporcionar orientación práctica sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo con miras a:

- a) asegurar que las personas con discapacidades gozan de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;
- b) mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades facilitando su contratación, reintegración profesional, conservación en el puesto de trabajo y oportunidades de promoción;
- c) promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable;
- d) garantizar que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo — incluidos los pagos por atención médica y seguro en algunos casos;
- e) maximizar las contribuciones que los trabajadores con discapacidades pueden realizar a la empresa.

1.2. Principios

1.2.1. Los principios que contiene el repertorio son aquellos en que se inspiran las normas internacionales del trabajo, en especial el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

1.2.2. Las prácticas efectivas de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo basadas en hechos observados, las mejores prácticas y la experiencia, permiten a los trabajadores con discapacidades contribuir productivamente a la empresa y mantener una valiosa experiencia de trabajo.

1.2.3. El repertorio se basa en la convicción de que la contratación de personas con discapacidades redundaría en beneficio de los empleadores, puesto que esas personas pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo, en puestos que correspondan a sus competencias y capacidades, a condición de que la gestión de las cuestiones relativas a la discapacidad se efectúe en forma apropiada. Se basa asimismo en el hecho manifiesto de que conservar en su empleo a trabajadores experimentados que se han convertido en discapacitados podría beneficiar a las empresas, así como en indicaciones de que es posible efectuar economías considerables en los gastos de salud, los pagos de seguros y la pérdida de tiempo, si se establece una estrategia eficaz de gestión de las discapacidades.

1.2.4. De conformidad con las normas de la OIT, no se considera que las medidas especiales positivas encaminadas a establecer una igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el trabajo para las personas discapacitadas constituya una discriminación contra los demás trabajadores.

1.2.5. Las prácticas de gestión de las discapacidades son más efectivas cuando se basan en una cooperación positiva entre gobiernos, organizaciones de empleadores, representantes de trabajadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades.

1.3. Aplicación

1.3.1. El repertorio tiene por finalidad beneficiar a:

- i) los empleadores tanto del sector privado como del público, sea cual fuere su dimensión, situados en las zonas urbanas y rurales de los países industrializados, los países en desarrollo y los países con economías en transición;
- ii) las organizaciones de empleadores en su función de proveedoras de servicios de información, de asesoramiento y de otra índole a sus miembros, así como los defensores de las oportunidades de empleo para las personas discapacitadas;
- iii) las organizaciones de trabajadores en su función de representantes de los intereses de los trabajadores, incluidos aquellos con discapacidades, en el lugar de trabajo y en los procesos nacionales de consulta y negociación;
- iv) los organismos del sector público responsables de la política nacional relativa a la promoción de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades y de su aplicación;
- v) personas con discapacidades, sin tener en cuenta la causa o naturaleza de la discapacidad;
- vi) organizaciones de personas con discapacidades en su función de promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidades.
- vii) otros trabajadores en el lugar de trabajo a través del reconocimiento de que existe un entorno favorable para que puedan mantener el empleo, en el caso que hayan contraído una discapacidad sea cual fuere la causa;

1.3.2. Las disposiciones del repertorio deberían considerarse como elementos básicos para la gestión eficaz de las cuestiones relativas a la discapacidad en el lugar de trabajo. Pueden contribuir a que los empleadores optimicen los beneficios que obtendrían empleando o conservando a trabajadores con discapacidades. Pueden ayudar a lograr que los trabajadores con discapacidades puedan aportar una valiosa contribución, gocen de igualdad de oportunidades y no sean objeto de discriminación, dentro del marco jurídico establecido por la legislación nacional.

1.4. Definiciones

Adaptación del lugar de trabajo

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

Ajuste o adaptación

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

Análisis del empleo

Consiste en elaborar una lista detallada de las obligaciones derivadas de un empleo determinado y de las competencias que requiere. Es una indicación de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de la competencia necesaria para ello. El análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del empleo suele ser la primera etapa del proceso de colocación.

Autoridad competente

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

Comité de empresa/comité en el lugar de trabajo

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

Condiciones de trabajo

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo.

Conservación en el empleo

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

Discriminación

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

Empleador

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

Empleo a prueba

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

Entorno de trabajo

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

Gestión de las discapacidades

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

Igualdad de oportunidades

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

Insuficiencia

Cualquier pérdida o anomalía de una función psicológica, fisiológica o física, incluidos los sistemas de funcionamiento mental.

Integración

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

Lugar de trabajo

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

Normas internacionales del trabajo

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

Organizaciones de empleadores

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

Organizaciones de personas con discapacidades

Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidades y que defienden sus derechos. Estas organizaciones pueden ser organizaciones de o para personas con discapacidades.

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.

Programa de asistencia al trabajador

Es un programa — dirigido ya sea por un empleador y una organización de trabajadores conjuntamente, por un empleador por sí solo o por una organización de trabajadores por sí sola —, que ofrece asistencia a los trabajadores y, frecuentemente, también a los miembros de sus familias que experimentan

problemas susceptibles de provocar dificultades personales que afecten o puedan afectar a la larga la productividad laboral.

Puesto de trabajo

Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos.

Readaptación profesional

Es un proceso (el cual podría incluir formación o readiestramiento) que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

Reintegración profesional

El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

Representantes de los trabajadores

Son las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), ya se trate: *a*) de representantes sindicales, a saber, designados o elegidos por los sindicatos, o *b*) de representantes elegidos, a saber, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos, cuyas funciones no incluyen actividades reconocidas como prerrogativa exclusiva de los sindicatos del país considerado.

Servicios de salud en el trabajo (SST)

Son servicios de salud que cumplen esencialmente una función preventiva y son responsables de asesorar al empleador, así como a los trabajadores y a sus representantes, acerca de los requisitos para establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud mental y física óptima en relación con el trabajo. Los SST también brindan asesoramiento en materia de adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su salud física y mental.

Trabajador/asalariado

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

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

2.1. Obligaciones generales de los empleadores

2.1.1. Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo, y que sea un elemento específico de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Esta estrategia puede estar relacionada con los programas de asistencia a los trabajadores, cuando existan.

2.1.2. La estrategia de gestión de las discapacidades debería comprender disposiciones que prevean:

- a) la contratación de personas discapacitadas en busca de empleo, incluidas las que no han trabajado nunca y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo;
- b) la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades;
- c) la conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad.

2.1.3. La estrategia de gestión de las discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, análisis de riesgo de cualquier adaptación o ajuste, una temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y readaptación profesional de las personas que contraen una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores.

2.1.4. La estrategia debería estar en armonía con la política y la legislación nacionales, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades, y de integración, que sostienen los convenios pertinentes de la OIT, en particular el Convenio núm. 159.

2.1.5. El programa debería formularse en colaboración con representantes de los trabajadores, en consulta con distintos trabajadores discapacitados, servicios de salud en el trabajo, cuando existan y, de ser posible, con organizaciones de personas discapacitadas. En el curso del desarrollo del programa, los empleadores pueden también realizar consultas provechosas con las autoridades competentes y organismos experimentados con conocimientos especializados en materia de discapacidades.

2.1.6. La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería ser coordinada usando estructuras representativas existentes o mediante el establecimiento de una nueva estructura para este propósito. La persona o personas responsables de la coordinación del programa debería recibir formación sobre la gestión de las discapacidades o bien tener acceso a personal calificado.

2.1.7. Los empleadores deberían procurar cooperar con los servicios de empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses.

2.1.8. Los empleadores deberían garantizar que las personas con discapacidades reciban en su empleo un trato semejante al de los trabajadores no discapacitados en lo que respecta a las prestaciones en especie tales como transporte y alojamiento.

2.1.9. Las organizaciones de empleadores deberían abogar, entre sus miembros, por la promoción de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas y la conservación en el empleo de quienes contraigan una discapacidad durante el empleo. Con esa finalidad, pueden emprender acciones tales como el suministro de información práctica y de servicios de asesoramiento, en particular a las pequeñas empresas; la difusión de las ventajas que se derivan para las empresas de la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo; la promoción de asociaciones entre empleadores en materia de gestión de las discapacidades, y el fomento de estrategias de gestión de las discapacidades celebrando consultas en el plano nacional e internacional.

2.1.10. A fin de promover la introducción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las organizaciones de empleadores deberían introducir esa estrategia y aplicarla a sus propios trabajadores.

2.2. Responsabilidades de las autoridades competentes

2.2.1. Las autoridades competentes deberían propugnar la adopción por parte de los empleadores de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades en los sectores público y privado.

2.2.2. Las autoridades competentes deberían integrar las cuestiones relativas a las discapacidades en el marco general de las reglamentaciones en materia económica y social, teniendo en cuenta la situación y la práctica nacionales.

2.2.3. Las autoridades competentes deberían revisar periódicamente todas las normas y reglamentaciones que rigen el empleo, la conservación en el empleo y la reintegración profesional en los sectores público y privado, a fin de garantizar que no contengan elementos de discriminación contra las personas con discapacidades.

2.2.4. Las autoridades competentes deberían realizar exámenes periódicos de sus sistemas de protección social, con inclusión de la remuneración de los trabajadores, para garantizar que se ofrece apoyo adecuado y que no pase inadvertido ningún obstáculo indebido que interfiera en la manera en que las

personas discapacitadas ingresan en el mercado de trabajo, conservan su empleo u ocupación, o se reintegran en el mercado de trabajo abierto y en el empleo remunerado.

2.2.5. Las autoridades competentes deberían colaborar con los empleadores en la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, así como en la contratación, conservación en el empleo o reintegración profesional de las personas discapacitadas, ayudándoles a encontrar sistemas de colocación, asesoramiento técnico, readaptación y otros servicios de apoyo de alta calidad, tanto públicos como privados. Puede proponerse también la creación de comisiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, programas de asistencia a los trabajadores, unidades de relaciones laborales y comisiones en materia de igualdad, habida cuenta de la situación y la legislación nacionales.

2.2.6. Las autoridades competentes deberían asegurar que los servicios de los diferentes organismos requeridos por los empleadores sean de alta calidad y se suministren de manera coordinada y puntual.

2.2.7. Las autoridades competentes deberían establecer criterios que determinen lo que es razonable para el ajuste o la adaptación del entorno de acuerdo con las leyes y las prácticas nacionales.

2.2.8. Las autoridades competentes deberían poner a disposición apoyos técnicos, subsidios salariales, y otros incentivos para promover o facilitar las oportunidades de empleo y la conservación en el puesto de trabajo para las personas con discapacidades e informar a los empleadores de estos incentivos.

2.2.9. Las autoridades competentes deberían involucrar a las organizaciones de empleadores a la hora de ofrecer asesoría y también a la hora de trabajar con los servicios de empleo y otros servicios relevantes para asegurar que sean adecuados y efectivos. También deberían invitar a las organizaciones de empleadores a participar o financiar campañas de sensibilización sobre discapacidad y empleo.

2.2.10. Las autoridades competentes deberían propiciar los contactos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y con los organismos profesionales relevantes, los proveedores de servicios, y organizaciones de personas con discapacidades con el fin de intercambiar información sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, incluyendo:

- a) desarrollos en perfeccionamiento de las técnicas y tecnología para adaptar los puestos de trabajo;
- b) sistemas de colocación y experiencia laboral para personas con una discapacidad;
- c) ajustes en los sistemas de publicidad y de entrevistas para contratar y promover a las personas con discapacidades;
- d) la práctica en relación con las cuestiones éticas relativas a la divulgación de información sobre trabajadores con discapacidades y al aumento de la toma de conciencia en el campo de la discapacidad.

2.2.11. Las autoridades competentes deberían realizar un seguimiento y una evaluación periódica de la eficacia de los incentivos, o servicios de asesoramiento técnico sobre cuestiones relativas a las discapacidades en el empleo, en lo que se refiere a la promoción de las oportunidades de empleo, y a la conservación en el empleo y la reintegración profesional de los trabajadores con una discapacidad.

2.2.12. A fin de promover la introducción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las autoridades competentes deberían introducir y aplicar tal estrategia para sus propios trabajadores, y convertirse en empleadores modelo en materia de contratación de personas con discapacidades, de igualdad de oportunidades para trabajadores con discapacidades, y de adopción de medidas para su conservación en el empleo y su reintegración profesional.

2.2.13. Las autoridades competentes deberían considerar medidas para promover oportunidades de empleo, de conservación en el empleo y de reintegración profesional para personas con discapacidades las cuales incluyan acciones específicas para mujeres con discapacidades.

2.3. Obligaciones generales de los representantes de los trabajadores

2.3.1. Al promover políticas de igualdad de oportunidades para los trabajadores tanto en el plano de la empresa como en los procedimientos de consulta y negociación a nivel nacional, las organizaciones de trabajadores deberían propugnar activamente el aumento de las oportunidades de empleo y de formación para las personas discapacitadas, así como medidas en materia de conservación en el empleo y de reintegración profesional.

2.3.2. Las organizaciones de trabajadores deberían alentar activamente a los trabajadores discapacitados a afiliarse a sus organizaciones, así como a asumir funciones directivas.

2.3.3. Las organizaciones de trabajadores deberían representar activamente los intereses de los trabajadores discapacitados ante la dirección y en los comités de empresa, comisiones de seguridad u otros comités en el lugar de trabajo. Además, deberían promover acciones positivas tendientes a fomentar su incorporación en el lugar de trabajo, tales como campañas de sensibilización destinadas a la dirección y el personal, así como todos los ajustes o adaptaciones requeridos.

2.3.4. Las organizaciones de trabajadores deberían sensibilizar e impartir formación a sus afiliados respecto de las discapacidades por medio de actividades de concienciación y de publicaciones sindicales que pongan de relieve las cuestiones relativas a las discapacidades y la igualdad de trato.

2.3.5. Para promover un lugar de trabajo seguro y sano, las organizaciones de trabajadores deberían:

- a) abogar enérgicamente por la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo existentes, y por la introducción de procedimientos de

intervención y orientación en las primeras etapas de acuerdo con este repertorio;

- b) cooperar y participar en los programas de información y prevención en materia de discapacidades ofrecidos por el empleador y/o organizaciones de personas con discapacidades en beneficio de los trabajadores.

2.3.6. A fin de promover la introducción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las organizaciones de trabajadores deberían adoptar y aplicar esa estrategia para sus propios trabajadores.

2.3.7. Las organizaciones de trabajadores deberían sensibilizar a los empleadores sobre leyes específicas, convenios y soportes tecnológicos que facilitarían el acceso de personas con discapacidades al empleo.

2.3.8. Las organizaciones de trabajadores deberían estimular a los miembros para que colaboren o cooperen a la reintegración profesional desarrollada por el empleador, de conformidad con este repertorio, para una vuelta temprana al trabajo.

3. Sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo

3.1. La elaboración de una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

3.1.1. Los empleadores deberían considerar la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo como una tarea prioritaria que contribuye al éxito de la empresa, e integrar esa gestión en la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en el lugar de trabajo.

3.1.2. La estrategia de gestión de las discapacidades debería formularse de conformidad con la legislación, la política y la práctica nacionales, tomando en consideración las instituciones y organizaciones nacionales competentes en la materia.

3.1.3. Al formular una estrategia para la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían colaborar con los representantes de los trabajadores, y consultar a los trabajadores discapacitados o a sus representantes.

3.1.4. La estrategia en el lugar de trabajo debería complementar la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en su propósito de aprovechar al máximo las contribuciones y las aptitudes de todo el personal, incluidos los trabajadores discapacitados, y propugnar la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como los procedimientos conexos de orientación e intervención tempranos de acuerdo con los principios de este repertorio.

3.1.5. La estrategia de gestión de las discapacidades debería prever disposiciones para los trabajadores con responsabilidades familiares respecto de una o varias personas discapacitadas.

3.1.6. La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería contener disposiciones que prevean la celebración de consultas con el servicio del empleo o con otros organismos especializados, cuando sea necesario, para garantizar que la persona discapacitada tenga un puesto de trabajo que corresponda a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses, como suele hacerse en los procedimientos de contratación.

3.2. La comunicación y la sensibilización

3.2.1. La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería señalarse a la atención de todos los trabajadores, en términos fáciles de entender, en estrecha colaboración con los representantes de los trabajadores.

3.2.2. Debería comunicarse a todos los trabajadores información general acerca de las discapacidades en el lugar de trabajo, junto con información

específica sobre la estrategia de la empresa, y respecto de todas las adaptaciones que puedan ser necesarias en el entorno, los puestos y los horarios de trabajo para que los trabajadores con discapacidades puedan desempeñar su labor con la mayor eficiencia. Esto podría formar parte de la iniciación general al empleo de los supervisores y el personal, o llevarse a cabo en una reunión de toma de conciencia sobre las discapacidades. Debería darse asimismo a todos los trabajadores la oportunidad de hacer todas las preguntas que deseen en relación con la perspectiva de trabajar con una persona discapacitada.

3.2.3. De ser necesario, habría que tratar de obtener aportaciones de los organismos especializados, los cuales podrían incluir organizaciones de personas con discapacidades, a la hora de planificar estas reuniones de información y sensibilización en el lugar de trabajo.

3.2.4. Los empleadores, incluyendo directivos de altos rangos, deberían dar a conocer su compromiso con la estrategia de gestión de las discapacidades, por medio de las medidas que consideren apropiadas en materia de contratación de personas con discapacidades y de conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad.

3.2.5. Los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las autoridades competentes y las organizaciones de personas con discapacidades deberían considerar la difusión conjunta de estrategias sobre cuestiones relativas a las discapacidades, y de información sobre la puesta en práctica de tales políticas.

3.2.6. Los empleadores deberían informar a sus proveedores y a sus fuentes de aprovisionamiento acerca de sus estrategias en materia de gestión de las discapacidades, con miras a alentar la adopción de buenas prácticas en ese ámbito.

3.2.7. A la hora de promover estrategias sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, los grupos de empleadores y las organizaciones de empleadores deberían considerar el establecimiento de intercambios de información y formación sobre el tema con las instituciones relevantes del sector público, organismos experimentados y otras empresas.

3.3. Evaluación de la eficiencia

3.3.1. Los empleadores deberían evaluar la efectividad de su estrategia en el lugar de trabajo sobre la gestión de las discapacidades a intervalos regulares y realizar mejoras donde fuera requerido.

3.3.2. Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo deberían tener acceso a la evaluación y participar en ella.

3.3.3. Las autoridades competentes, para evaluar la eficiencia de su apoyo a estos programas, cuando proceda, podrían requerir información por parte del empleador.

3.3.4. Toda información al respecto del programa de gestión de las discapacidades debería ser anónima y protegida confidencialmente antes de ser distribuida.

4. Contratación

4.1. Preparación para la contratación

4.1.1. Se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación a fin de garantizar el máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. Los empleadores podrían, por ejemplo, incluir una mención sobre su compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y en los anuncios de ofertas de empleo, utilizar un distintivo que indique que la empresa aplica dicha política; invitar específicamente a las personas con discapacidades a que presenten sus solicitudes; y hacer constar que se tendrán en cuenta a los candidatos tomando como base únicamente sus aptitudes.

4.1.2. Los empleadores deberían asegurarse que durante el proceso de contratación se reciben el mayor número posible de solicitudes de personas calificadas con discapacidades. Esto se podría hacer, por ejemplo, mediante consultas con el servicio de empleo para personas discapacitadas, o con otros organismos especializados; cerciorándose de que las ofertas de empleo se difunden al público en un formato accesible para las personas con diferentes discapacidades (página impresa, radio, Internet) proporcionando los documentos de solicitud de empleo.

4.1.3. Si los empleadores encargan a una agencia que gestione la contratación, las autoridades competentes podrían colaborar con las organizaciones de empleadores, las organizaciones pertinentes de personas con discapacidades, y las asociaciones de agencias de publicidad para desarrollar un enfoque publicitario que atraiga las solicitudes de las personas con discapacidades que buscan empleo.

4.1.4. Las autoridades competentes deberían asistir a los empleadores facilitando la contratación de personas con discapacidades a través del uso efectivo de los servicios de colocación. Las autoridades competentes también deberían facilitar los trámites para recibir asesoramiento técnico, subvenciones salariales y otros incentivos, según corresponda.

4.1.5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las autoridades competentes, cuando corresponda, podrían preparar directrices para facilitar el empleo de personas con discapacidades en las zonas urbanas y rurales. Estas directrices deberían reflejar las circunstancias nacionales y sectoriales.

4.1.6. Las organizaciones de empleadores podrían apoyar la contratación de trabajadores con discapacidades mediante la colaboración con las agencias de servicios, los servicios de empleo y las organizaciones de personas con discapacidades, a fin de garantizar que los servicios proporcionados satisfacen efectivamente las necesidades del empleador.

4.1.7. Los empleadores, cuando consideren a un candidato con discapacidades para que realice un trabajo específico, deberían estar dispuestos a realizar ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo, en el puesto de trabajo y en

las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las capacidades de dicho candidato para realizar el trabajo. Se podría recibir asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados en los servicios de empleo o en organismos especializados, incluidas las organizaciones constituidas por o para personas con discapacidades. En caso necesario, los ajustes deberían planearse en consulta con los trabajadores sin discapacidades, e introducirse con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y del trabajador con discapacidades o trabajadores afectados. (Véase también la sección 7).

4.2. Entrevistas y pruebas

4.2.1. Las pruebas de selección y el criterio de selección deberían centrarse en las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas que se consideren esenciales para las funciones del puesto vacante. Se debería prestar atención al tipo de pruebas que deben superarse y garantizar que se presentan en formatos accesibles para los candidatos con discapacidades. Asimismo, el criterio de selección debería ser examinado cuidadosamente a fin de garantizar que no excluyen inadvertidamente a las personas con discapacidades.

4.2.2. Los miembros de los grupos que realizan las entrevistas, tanto en el sector privado como en el público, deberían recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades.

4.2.3. Los empleadores deberían poner los medios necesarios para que los candidatos con discapacidades puedan participar en las entrevistas y realizarlas en pie de igualdad con los demás candidatos, por ejemplo, permitiendo la presencia de un intérprete del lenguaje de signos o de un abogado.

4.2.4. Al enviar las convocatorias para la entrevista, los empleadores podrían invitar a los candidatos a señalar con anticipación si tienen necesidades específicas o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista.

4.2.5. Se debería informar a los candidatos con discapacidades y a los empleados sobre los ajustes realizados en el proceso de contratación para atender las diferentes necesidades de las personas con discapacidades que buscan trabajo y exponer los motivos de dichos ajustes.

4.3. Orientación profesional para los empleados

4.3.1. Los empleadores deberían tomar las disposiciones necesarias para ofrecer orientación sobre la compañía, el servicio, el entorno laboral y el puesto de trabajo a cada trabajador discapacitado recién contratado, del mismo modo que a un trabajador sin discapacidades.

4.3.2. Los empleadores deberían garantizar que la información básica sobre el trabajo y el lugar de trabajo, por ejemplo, las instrucciones, los manuales de la empresa, la información sobre el reglamento del personal, los procedimientos de presentación de reclamaciones o los procedimientos en materia de seguridad y salud, se presente a los empleados discapacitados en un formato que les permita estar plenamente informados.

4.3.3. Al ofrecer un trabajo a un candidato con discapacidad, el empleador debería señalar cualquier ajuste relacionado con las discapacidades que se deba realizar en el entorno laboral, en el lugar de trabajo, los horarios de trabajo o de formación y consultarlo posteriormente con el candidato. Toda formación especial relacionada con el empleo o el apoyo personal requerido se debería indicar en ese momento.

4.3.4. Los representantes de los trabajadores y los compañeros de trabajo deberían ser consultados sobre cualquier modificación significativa realizada o prevista, para atender las necesidades específicas de un trabajador con una discapacidad.

4.3.5. Los empleadores deberían cooperar con las autoridades competentes u otros organismos pertinentes para impartir cursos al equipo de administración, los supervisores o los compañeros de trabajo que desean aprender técnicas alternativas de comunicación, a fin de poder comunicarse mejor con los colegas que tienen dificultades vocales, de audición o de comprensión del lenguaje verbal.

4.3.6. Una vez se ha contratado a una persona con discapacidad, es importante poner en marcha servicios de seguimiento para identificar y resolver lo antes posible los problemas que puedan surgir. En este contexto, a los empleadores y al empleado con discapacidad les podría resultar útil mantener un contacto continuo con los servicios de empleo y con otros organismos pertinentes. Los empleadores deberían consultar a estos servicios y organismos directamente, si fuera necesario, y facilitar a los trabajadores con discapacidades el contacto continuo, con miras a promover su integración satisfactoria en el lugar de trabajo.

4.4. Experiencia laboral

4.4.1. Los empleadores que no estén en condiciones de contratar inmediatamente a un trabajador con discapacidad, podrían considerar la posibilidad de proporcionar oportunidades de experiencia laboral a las personas con discapacidades que buscan trabajo, y así permitir que adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesarios para las tareas específicas de cada puesto. Dicha experiencia puede permitir que las aptitudes de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. También ofrece al empleador la oportunidad de evaluar las aptitudes y la capacidad del trabajador con discapacidad, y quizás de considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de experiencia laboral.

4.4.2. Cuando se adquiere la experiencia laboral, los empleadores pueden asignar a un supervisor o a un trabajador con experiencia que asista a la persona con discapacidad. De manera alternativa, los servicios de un tutor pueden ser impartidos a través de los servicios de empleo.

4.5. Empleos a prueba y empleos asistidos

4.5.1. Las autoridades competentes deberían promover la experiencia laboral, los empleos a prueba y los empleos asistidos, proporcionando a los

empleadores y a las personas con discapacidades asesoramiento técnico, de ser necesario, e informándoles sobre los planes de incentivos disponibles destinados a subvencionar los gastos, por ejemplo, los costos salariales o los costos de adaptación de locales, herramientas o equipo.

4.5.2. Como alternativa a la contratación inmediata o a las oportunidades de experiencia laboral, los empleadores podrían considerar la posibilidad de ofrecer a las personas con discapacidad un empleo a prueba o un empleo asistido en conformidad con las leyes y prácticas nacionales. Al igual que ocurre con la experiencia laboral, estas alternativas proporcionan al empleador la oportunidad de evaluar la aptitud y la capacidad de las personas. En algunos casos, esto puede dar lugar a la contratación y aunque no sea así los empleos a prueba y los empleos asistidos proporcionan a las personas con discapacidad en busca de trabajo una valiosa experiencia laboral, que aumenta su subsecuente empleabilidad.

4.5.3. En el caso de los empleos asistidos, las autoridades competentes podrían facilitar la prestación de los servicios de un instructor y de un seguimiento continuo durante todo el contrato, ya sea de forma directa, mediante los servicios de empleo públicos, o de otros organismos especializados.

4.5.4. Al finalizar el contrato de empleo a prueba, las autoridades competentes u otros organismos especializados podrían hacer un seguimiento, junto con el empleador, para evaluar el éxito de la prueba y tomar otras disposiciones, de ser necesario. Entre ellas, cabe citar la transferencia del puesto de trabajo a prueba a otro puesto de trabajo dentro de la empresa o en otra empresa, la organización de actividades complementarias de formación, o la concesión de otros apoyos para las personas con discapacidades.

4.6. Evaluación de los progresos

4.6.1. Los empleadores deberían revisar continuamente su proceso de contratación, con el fin de garantizar que sea accesible a las personas con diferentes tipos de discapacidad.

4.6.2. Las autoridades competentes deberían revisar con regularidad la efectividad de las medidas destinadas a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, así como tomar las medidas necesarias para mejorarla, de ser el caso. Estas revisiones deberían realizarse en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con los representantes de las personas con discapacidades.

5. Promoción

5.1. Desarrollo de las perspectivas de carrera

5.1.1. Los trabajadores con discapacidades deberían tener las mismas oportunidades que los demás trabajadores en el puesto de trabajo, para adquirir las capacidades y experiencia necesarias a fin de progresar en sus carreras.

5.1.2. La información sobre el desarrollo de las perspectivas de carrera y las posibilidades de ascenso debería facilitarse y difundirse utilizando una serie de medios que sean accesibles para los trabajadores de la empresa con distintas discapacidades. Debería prestarse especial atención a la accesibilidad, cuando la información se transmita electrónicamente.

5.1.3. Debería alentarse a los trabajadores con discapacidades a pedir ascensos, especialmente si éstos parecen ser reacios a hacerlo ya sea debido a una deficiencia u otro impedimento que sea consecuencia de su discapacidad, o a obstáculos con que tropiezan en su entorno laboral.

5.1.4. Al tomar en consideración a los trabajadores para un ascenso, los empleadores deberían tener en cuenta su competencia y experiencia previa si así fuese, así como el rendimiento y capacidades, además de sus cualificaciones formales, teniendo en cuenta los requisitos principales del empleo.

5.2. Posibilidades de formación propuestas por los empleadores, manuales y cursos

5.2.1. Deberían desarrollarse y darse a conocer las posibilidades que tienen los trabajadores discapacitados de beneficiarse de programas de formación en el empleo. Las autoridades competentes o las organizaciones constituidas por o para las personas con discapacidades deberían facilitar, cuando sea necesario, la utilización de lectores, intérpretes y materiales adecuados.

5.2.2. Los empleadores deberían pensar en adaptar horarios, lugares y programas a fin de facilitar y fomentar al máximo la participación de las personas con discapacidades en las actividades destinadas a potenciar las perspectivas de carrera de todos los empleados.

5.2.3. Al desarrollar las posibilidades de formación, los empleadores o grupos de empleadores deberían asegurarse de que éstas son accesibles a las personas con discapacidades.

5.2.4. Deberían facilitarse materiales y manuales de formación en el lugar de trabajo a las personas con deficiencias de comunicación y discapacidades intelectuales, incluido el material impreso en otros formatos y ejemplos visuales, en lugar de texto, cuando fuese necesario.

5.3. Formación profesional externa

5.3.1. Debería aplicarse una política de igualdad de oportunidades al seleccionar a las personas que se beneficiarán de la formación profesional en el lugar de trabajo, haciendo que todos los empleados tengan acceso a los cursos, incluidas las personas con discapacidades, y adaptando los materiales y manuales de instrucción cuando sea necesario.

5.3.2. Las autoridades competentes deberían asegurar el acceso de las personas con discapacidades a las estructuras de enseñanza y formación a fin de permitir que tengan acceso al empleo no protegido.

5.3.3. Al seleccionar las posibilidades y servicios de formación externa, los empleadores deberían tener en cuenta la accesibilidad de las instalaciones para los trabajadores con discapacidades.

5.4. Examen y evaluación

5.4.1. La evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debería realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a aquellos empleados que ocupan puestos idénticos o similares.

6. Conservación en el empleo

6.1. Política en materia de discapacidades adquiridas

6.1.1. Si los trabajadores de la empresa adquieren una discapacidad estando ya empleados, los empleadores pueden seguir beneficiándose de su experiencia y competencia técnicas acumuladas, tomando medidas que les permitan conservar sus puestos de trabajo. Al desarrollar una estrategia para la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían incluir medidas destinadas a la conservación de los puestos de trabajo, por ejemplo:

- a) pronta intervención y utilización de servicios adecuados;
- b) medidas encaminadas a una reanudación paulatina del trabajo;
- c) posibilidad de que los trabajadores discapacitados traten de trabajar o adquirir experiencia en otro empleo, si no pueden seguir realizando sus anteriores tareas;
- d) utilización de apoyo y asesoramiento técnico a fin de identificar cualquier oportunidad o cambio necesario.

[6.1.2. El empleador debería asegurar que el acceso al apoyo médico adecuado y de otro tipo esté disponible para que el trabajador pueda reintegrarse al empleo sin exacerbar su condición.]

6.1.3. Al tratar de facilitar la conservación del puesto de trabajo [o la reintegración profesional] de un empleado discapacitado, los empleadores deberían ser conscientes de la amplia gama de posibilidades existentes. En algunos casos, el empleado podrá reincorporarse al mismo empleo, sin que se produzca cambio alguno. En otros casos, será preciso adaptar el propio empleo, la oficina o el entorno de trabajo. También puede ocurrir que la persona deba desempeñar otras tareas en el lugar de trabajo. La estrategia de gestión de las discapacidades debería incluir medidas que fomenten la conservación de los puestos de trabajo en cada una de estas modalidades. Dichas medidas pueden abarcar la formación o reconversión profesional de la persona en cuestión, la facilitación de información a supervisores y compañeros de trabajo, la utilización de dispositivos y aparatos, el derecho al acceso a otros apoyos en caso apropiado así como una modificación de los procedimientos necesarios para realizar las tareas u otras posibilidades. [de manera que las condiciones existentes no son exacerbadas.]

6.1.4. Al elaborar medidas para la reasignación de los trabajadores discapacitados, los empleadores deberían tener en cuenta las preferencias de los trabajadores en materia de empleo y consultar con representantes de los trabajadores en caso necesario.

6.1.5. Cuando un trabajador contrae una discapacidad, el empleador debería asegurar qué medidas de acondicionamiento son consideradas plenamente para así

utilizar el potencial residual y las habilidades del trabajador antes de tomar otras medidas.

6.1.6. Las autoridades competentes deberían proporcionar orientación, servicios e incentivos a los empleadores, grupos de empleadores y organizaciones de empleadores, a fin de fomentar al máximo las posibilidades que tienen las personas con discapacidades de conservar sus puestos de trabajo, y permitir que se reincorporen inmediatamente al trabajo después de un accidente, lesión, enfermedad, alteración de las capacidades o situación de discapacitación. Estas podrían incluso incluir medidas que prevean asesorías individuales, planes individuales de readaptación o programas de conservación del puesto de trabajo, encaminados a fomentar las oportunidades de estos trabajadores en su actual empleo o en otros donde puedan hacer uso de sus aptitudes y experiencia, en la medida de lo posible, sin que ello implique una disminución de los ingresos. Dichas medidas deberían elaborarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales competentes y las organizaciones de personas con discapacidades.

6.2. Evaluación y readaptación

6.2.1. Las autoridades competentes, cuando el empleador lo solicite, deberían dar facilidades a los empleadores para evaluar las aptitudes y la experiencia laboral de los trabajadores que hayan adquirido una discapacidad o cuya capacidad para realizar su trabajo haya disminuido, con miras a que éstos puedan conservar el mismo empleo, aunque para ello sea preciso modificar alguna de las tareas que realizan, el entorno laboral o el horario, o bien recurrir al readiestramiento.

6.2.2. Las autoridades competentes deberían fomentar la existencia de oportunidades para los trabajadores que adquieran una discapacidad, sufran una lesión relacionada con el trabajo, o desarrollen enfermedades profesionales a lo largo de su vida laboral, con el fin de que puedan seguir siendo económicamente activos mediante:

- a) posibilidades de readaptación profesional, incluidas aquellas que se adaptan a varios sectores del mercado laboral no protegido;
- b) promoción y apoyo de los servicios de información y asesoramiento relacionados con la conservación de los puestos de trabajo y la reincorporación al trabajo;
- c) desarrollo de materiales, de ser posible en forma de bases de datos electrónicas, que den ejemplos de prácticas satisfactorias de conservación de los puestos de trabajo y de experiencias que se adapten a mujeres y hombres, a trabajadores de mayor y menor edad, y a zonas urbanas y rurales, y que se adecuen a la situación de cada país;
- d) programas activos para facilitar la integración o reintegración de las personas con discapacidades en el mercado laboral;

e) supervisión de la compatibilidad de los sistemas de seguridad social respaldando a los trabajadores discapacitados con los objetivos de la conservación de puestos de trabajo y la reincorporación al trabajo.

6.2.3. Las autoridades competentes deberían garantizar que los servicios adecuados que requieren las personas que adquieren una discapacidad en el empleo se encuentran inmediatamente a su disposición, son de gran calidad, y están bien coordinados.

6.2.4. Las autoridades competentes deberían informar a los trabajadores sobre la variedad y el alcance de las prestaciones incluidas en los planes de seguridad social, tanto en efectivo como en especie, a los efectos de prevención, indemnización o readaptación, según la discapacidad.

6.2.5. Las autoridades competentes deberían elaborar modelos de prácticas y procedimientos para la conservación de los puestos de trabajo en el sector público.

6.2.6. Los representantes de los trabajadores deberían elaborar políticas para la conservación de los puestos de trabajo de las personas discapacitadas en sus propias organizaciones y en sus propuestas de negociación colectiva.

7. Cambios

En algunos casos, para contratar o conservar a trabajadores discapacitados, los empleadores tal vez tengan que efectuar uno o varios cambios para que la persona pueda realizar el trabajo de manera eficaz. Por razones de conveniencia, en esta parte se agrupan las disposiciones relativas a los distintos tipos de cambios posibles. Sin embargo, cabe destacar que, en muchos casos, dichos cambios no son necesarios.

7.1. Accesibilidad

7.1.1. A fin de facilitar la contratación de personas con discapacidades y la conservación de los puestos de trabajo de los trabajadores que adquieran una discapacidad, los empleadores deberían tomar medidas para mejorar la accesibilidad al lugar del trabajo de las personas con distintos tipos de discapacidades. Para ello, deberían tomarse en cuenta tanto el acceso y el desplazamiento entre dependencias, como las instalaciones de retretes y lavabos.

7.1.2. Debería considerarse que la accesibilidad incluye también la señalización, los manuales, las instrucciones sobre el lugar de trabajo y la información electrónica. Debería examinarse donde fuera necesario si estos elementos son accesibles, sobre todo cuando se trate de personas con deficiencias visuales y con discapacidades intelectuales.

7.1.3. En el caso de las personas con deficiencias auditivas, la accesibilidad comprende el acceso a la información que se transmite frecuentemente por medio de sonidos, como el tañido de una campana, una alarma contra incendios, un silbato o una sirena. Esos mecanismos deberían revisarse y, de ser necesario, complementarse con otros dispositivos, como por ejemplo, luces intermitentes.

7.1.4. Al pensar en mejorar la accesibilidad, los empleadores deberían consultar al trabajador con discapacidad y a servicios especializados de asesoramiento técnico, los cuales pueden incluir organizaciones de personas con discapacidades y referirse a cualquier criterio establecido por las autoridades competentes.

7.1.5. La planificación para emergencias debería asegurar que las personas con discapacidades son capaces de evacuar de manera segura y efectiva del puesto de trabajo a una área de seguridad.

7.2. Adaptaciones

7.2.1. Tal vez sea preciso hacer algunas adaptaciones en el lugar de trabajo para que el trabajador discapacitado pueda realizar su trabajo de forma eficaz. Al planificar estas adaptaciones, los empleadores deberían consultar a los trabajadores discapacitados afectados y a los representantes de los trabajadores.

7.2.2. Del mismo modo, tal vez sea necesario adaptar herramientas y equipo, a fin de facilitar un rendimiento laboral óptimo. También debería consultarse a los trabajadores discapacitados y a los representantes de los trabajadores al planificar estas adaptaciones.

7.2.3. En el caso de algunos trabajadores discapacitados, puede ser necesario revisar la descripción del puesto y realizar algunos cambios, por ejemplo eliminar la parte del trabajo que la persona no puede realizar, y sustituirla por otras tareas.

7.2.4. La flexibilidad del horario de trabajo puede constituir otro factor significativo, en la medida en que permita a algunas personas discapacitadas realizar un trabajo de forma satisfactoria. Una vez más, esto debería tomarse en cuenta después de consultar a los trabajadores afectados y a sus representantes.

7.3. Incentivos y servicios de apoyo

7.3.1. Las autoridades competentes deberían ofrecer incentivos a los empleadores para que éstos efectúen cambios en el lugar de trabajo, así como un servicio de asesoramiento técnico que proporcione información y consejos actualizados sobre los cambios que deban realizarse en el lugar de trabajo o sobre la organización de las tareas profesionales, según las necesidades.

8. La confidencialidad de la información

8.1. Los empleadores deberían recopilar y conservar cualquier información relevante relativa a las personas con discapacidades, con capacidades limitadas o con problemas de salud, con su consentimiento previo y de forma que se mantenga la confidencialidad.

Anexo 1

Iniciativas Internacionales Relevantes sobre la Discapacidad

Iniciativas Internacionales Relevantes sobre la Discapacidad incluyen:

- Programa de Acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- El Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de Naciones Unidas, adoptadas en 1993. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) de la OIT y la Recomendación que le acompaña (núm. 168), 1983 y la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99). (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- El Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002. (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- La Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995. (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- Decenio Africano de las Personas con Discapacidad (2000-2009). (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Estas iniciativas dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad. La Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una «sociedad para todos».

Anexo 2

Convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes

Derechos humanos fundamentales

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número. 111) y Recomendación (número. 111), 1958.

Empleo

Política de empleo

- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número. 122) y Recomendación (número. 122), 1964;
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158);
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (número. 169);
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (número. 168).

Servicios de empleo

- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (número. 88) y Recomendación (número. 83), 1948.

Orientación y formación profesionales

- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número. 142) y Recomendación (número. 150). 1975.

Empleo de categorías específicas de personas

- Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (número. 77);
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (número. 78);
- Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (número. 79);
- Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (número. 162).

Relaciones laborales

- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (número. 94).

Condiciones de trabajo

Seguridad y salud en el trabajo

- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148);
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Recomendación (núm. 164), 1981;
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y Recomendación (núm. 171), 1985;
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170).

Salarios

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Seguridad Social

- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67);
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y Recomendación 1964 (núm. 121);
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y Recomendación (núm. 131), 1967.

Los Convenios y Recomendaciones están disponibles en el sitio web de la OIT (www.ilo.org).

Anexo 3

Ejemplo de marcos legales y de política sobre discapacidad adoptados por algunos Estados Miembros de la OIT

Las últimas décadas del siglo XX han sido testigo de cambios significativos en los marcos legales y de política sobre discapacidad en países de todo el mundo. Muchos gobiernos han adoptado políticas cuyo objetivo es promover los derechos de las personas con discapacidades a la hora de participar tan plenamente como sea posible en la sociedad. Estas incluyen políticas para mejorar las oportunidades de empleo para personas con discapacidades las cuales están frecuentemente apoyadas por la legislación.

En algunos países esto abarca legislación o regulaciones las cuales requieren que los empleadores reserven una cierta proporción de empleos para personas con discapacidades reconocidas — generalmente referido como legislación sobre cuotas. Si los empleadores no cumplen esta obligación, muchos países les requieren que paguen una contribución a un fondo central el cual es usado para promover la accesibilidad a los puestos de trabajo o para fines de readaptación profesional. Los países con este tipo de legislación incluye muchos países europeos como Francia, Alemania e Italia y varios países asiáticos tales como China, Japón y Tailandia.

Otros países han introducido legislación antidiscriminatoria o sobre equidad en el empleo que hace ilegal para los empleadores el discriminar en base a discapacidad a la hora de contratar, promocionar, despedir y en otros aspectos del empleo. Países con este tipo de legislación incluyen Australia, Canadá, Nueva Zelanda, los países escandinavos, Sudáfrica, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Muchos gobiernos han introducido varias medidas para apoyar la implementación de estas políticas y leyes. Estas incluyen apoyos financieros a los empleadores para usarse como un incentivo o para asegurar que el empleo de la persona no causa al empleador ningún costo adicional ni ningún otro problema, y servicios de apoyo para asegurar que el asesoramiento técnico relevante es ofrecido y que cualquier problema se resuelve rápidamente.

Dados estos cambios en leyes y políticas las oportunidades de empleo para personas con discapacidades han evolucionado de manera dramática en los últimos 10 a 20 años. Hoy día se le da mucha importancia a integrar a las personas con discapacidades que buscan empleo en empleos competitivos en vez de ofrecerles trabajo en centros especiales. Algunos empleadores han contratado empleados con discapacidades directamente, mientras que otros han sido mucho más prudentes y han preferido ofrecer un período de trabajo a prueba o un período de experiencia profesional antes de ofrecer un contrato. Actualmente, muchos empleadores, a veces porque la ley se los requiere, retienen empleados y trabajadores que contraen una discapacidad en el empleo y facilitan la reintegración profesional de aquellos que han salido del empleo debido a su discapacidad. Se han aprendido lecciones valiosas sobre las capacidades de las personas con discapacidades. Los empleadores y otros proveedores de apoyo relacionado con el empleo deberían tener en mente tales lecciones para asegurar que las personas con discapacidades pueden llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.