

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN
DE LAS PERSONAS CIEGAS Y DEFICIENTES
VISUALES EN RELACIÓN CON EL EMPLEO EN
EUROPA DIEZ AÑOS DESPUÉS DE LA CONVENCION
SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD: RETOS Y OPORTUNIDADES



The voice of blind and partially sighted people in Europe

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS
CIEGAS Y DEFICIENTES VISUALES EN RELACIÓN
CON EL EMPLEO EN EUROPA DIEZ AÑOS DESPUÉS
DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: RETOS Y
OPORTUNIDADES



PRIMERA EDICIÓN: octubre, 2019

© DEL TEXTO: ONCE

© DE ESTA EDICIÓN: ONCE

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S.A.

c/ General Ibáñez Íbero, 5A

28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-34183-2019

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CIEGAS Y DEFICIENTES VISUALES EN RELACIÓN CON EL EMPLEO EN EUROPA DIEZ AÑOS DESPUÉS DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: RETOS Y OPORTUNIDADES



The voice of blind and partially sighted people in Europe

ÍNDICE

Prólogo	9
Antecedentes	13
Metodología	19
El derecho al trabajo y al empleo	25
Análisis de la situación de las personas con discapacidad en países europeos en relación con el empleo	37
AUSTRIA	39
BÉLGICA	47
CROACIA	59
CHIPRE	69
REPÚBLICA CHECA	77
DINAMARCA	85
ALEMANIA	95
HUNGRÍA	105
ITALIA	117
MONTENEGRO	127
PORTUGAL	135
SERBIA	145
ESPAÑA	153
SUECIA	163
REINO UNIDO	173
Mejores Prácticas	185
Conclusiones y recomendaciones	193
Bibliografía	209

PRÓLOGO

Tras la celebración de su X Asamblea General de la Unión Europea de Ciegos, celebrada en Londres del 26 al 28 de octubre de 2015, la EBU aprobó su *Plan Estratégico* para el periodo 2016-2019 como hoja de ruta de la organización en los siguientes años. Este *Plan Estratégico*, dividido en siete partes, contenía tres prioridades estratégicas que buscaban mejorar las vidas de las personas ciegas y deficientes visuales, fortalecer las organizaciones nacionales de personas ciegas y deficientes visuales, y crear una comunidad de organizaciones.

Más concretamente, en materia de empleo el *Plan Estratégico 2016-2019* de la EBU pretendía impulsar las posibilidades de trabajar de todas las personas con discapacidad visual en Europa, en línea con el artículo 27 de la *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Dada la dilatada experiencia que la ONCE ha tenido en el ámbito del empleo y la inclusión laboral de personas con discapacidad, no solo visual, en nuestro país, la labor que viene desempeñando la ONCE de seguimiento de políticas y programas de empleo de la Unión Europea, a través de su Oficina Técnica de Asuntos Europeos, y la participación directa en el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas a través de una de sus 18 personas expertas, pensamos que una de las aportaciones más significativas que la ONCE podía realizar a la EBU durante este mandato sería dirigir un estudio que mostrara una fotografía clara de la situación de las personas ciegas y deficientes visuales de Europa en relación con el trabajo y el empleo. Este informe no solamente pretende identificar las necesidades de esta población específica y los obstáculos que padecen, sino también, y lo que incluso nos parecía

más importante, pone de relieve el alcance de algunas iniciativas y acciones emprendidas por parte de algunas de las organizaciones miembros de la EBU que han dado resultados positivos.

Para llevar a cabo este estudio y ante la falta de datos estadísticos oficiales, se tomó como referencia los países de la región de Europa que fueron considerados por el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas desde sus inicios hasta 2018. Esto nos ha permitido contar con información actualizada de los gobiernos y aportaciones de la sociedad civil (incluso, en algún caso, de la organización nacional de ciegos), así como las observaciones finales que, a modo de recomendaciones, han recibido los países incluidos en este informe. Estos países han sido: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Dinamarca, España, Hungría, Italia, Montenegro, Portugal, República Checa, Serbia, Suecia y Reino Unido.

Además, desde la ONCE nos pareció de suma importancia también incorporar ejemplos de otros países, como es el caso de Francia, por ejemplo, que, aunque no hubieran sido aún objeto de estudio por parte del Comité de la CRPD, habían cosechado resultados buenos en relación con el empleo de las personas con deficiencia visual y ceguera que debían ser puestos a disposición de la comunidad internacional a través del presente informe.

Además del vínculo concreto con el artículo 27 de la CRPD (trabajo y empleo), la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas han sido igualmente considerados, y más concretamente el ODS número 8 (trabajo decente y crecimiento económico), no solamente por abordar la temática objeto del presente informe, sino porque en una de sus metas hay referencia explícita a las personas con discapacidad (meta 8.5: *“De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”*). Pese a ello, la falta de consideración del empleo de las personas con discapacidad en el proceso de revisión voluntaria nacional de los 16 países que se mencionan en la presente publicación nos ha impedido la obtención de información más detallada del seguimiento de esta meta específica. Asimismo, la ausencia generalizada de datos estadísticos y el olvido constante en los pocos datos existentes de la variante del sexo han supuesto también un obstáculo importante para poder abordar ade-

cuadramente la situación de las mujeres con discapacidad visual en su acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral.

Dicho todo lo anterior, la publicación de esta obra no habría sido posible sin la imprescindible contribución de las organizaciones nacionales de ciegos de los países de este informe, así como del Presidente y del Director Ejecutivo de la EBU. A todos ellos, nuestro reconocimiento y gratitud.

Alberto Durán López,
*Vicepresidente 1° de Coordinación Institucional,
Solidaridad y Relaciones Externas,
Consejo General de la ONCE.*

ANTECEDENTES

La misión de la Unión Europea de Ciegos es promover, en el seno de los órganos europeos, los intereses de los 30 millones de personas ciegas y deficientes visuales que se estima que viven en Europa, realizar proyectos de investigación transeuropeos, elaborar mejores prácticas en lo relativo a políticas, servicios e inclusión social, y apoyar y fortalecer las organizaciones nacionales de personas ciegas y deficientes visuales.

Los ciudadanos europeos ciegos y con deficiencia visual se encuentran entre las personas más vulnerables y menos visibles de la sociedad; sus muy bajos ingresos y una tasa media de desempleo estimada de más del 75% (es incluso más alta entre las mujeres) provocan exclusión social y pobreza.

El empleo es un asunto político muy importante para la EBU, que sostiene que si se mantiene una actitud abierta con las empresas y si se dispone de apoyos, habilidades, formación y tecnologías adaptadas adecuados, se puede revertir la situación, permitiendo así a las personas ciegas y deficientes visuales realizar su potencial en el lugar de trabajo. La EBU desempeñó un papel importante en la aprobación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, y la Unión aboga por las prestaciones sociales para las personas con discapacidad en situación de desempleo, para proteger su derecho a percibir ingresos dignos.

La rehabilitación y la formación profesional en relación con el empleo y los ingresos dignos siempre han sido cuestiones de suma importancia para la EBU.

En 2003 se creó la Comisión de Rehabilitación, Formación Profesional y Empleo de la EBU (RVTE, por sus siglas en inglés)¹. Desde entonces, la EBU y la Comisión de RVTE han analizado varios temas relacionados con la inclusión en el empleo y, entre ellos, estrategias para la rehabilitación de las personas ciegas y deficientes visuales, el acceso al mercado laboral, autoempleo, inserción laboral, la mujer en el lugar de trabajo y la labor de sensibilización en las empresas.

A modo de ejemplo y en relación con el autoempleo, la EBU llevó a cabo un proyecto en materia de transferencia de innovación denominado ‘Visión en el Emprendimiento’ (*Vision in Enterprise*) con financiación del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea. El proyecto se desarrolló entre noviembre de 2010 y octubre de 2012 con el propósito de elaborar herramientas para los asesores de emprendimiento que prestan apoyo a personas ciegas y deficientes visuales². Con respecto a la mujer en el empleo, en 2007 se realizó un cuestionario sobre la educación, la formación profesional y la rehabilitación de las mujeres ciegas y deficientes visuales que llevó a la elaboración de recomendaciones para fomentar su inclusión laboral. En relación con el acceso al empleo, entre 2008 y 2010 se desarrolló el proyecto *Passemploi - Puentes al Empleo* con cofinanciación del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea. Uno de los objetivos de la iniciativa era fomentar alianzas directas entre las organizaciones que trabajan con personas ciegas y deficientes visuales, las organizaciones de formación e inserción laboral, y las empresas.

Según el grupo de trabajo de la Comisión de Rehabilitación, Formación Profesional y Empleo, entre el 40% y el 80% de las personas ciegas y deficientes visuales se encontraba en situación de desempleo. Esta comisión ha realizado estudios sobre cuestiones importantes relativas al autoempleo, como son ‘Opiniones políticas sobre el mercado laboral de organizaciones de autoayuda de personas ciegas y deficientes visuales en Europa’ y un informe titulado ‘La mayoría oculta’. Este último estudio es una recopilación de varios estudios sobre la inactividad económica de las personas ciegas y deficientes visuales de siete pa-

¹ P. Simkiss y F. Reid, RNIB, 2013, “La Mayoría Oculta”, resumen, página 4.

² Respondieron al cuestionario los siguientes países: Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Estonia, Finlandia, Reino Unido, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Montenegro, Noruega, Rusia, Suecia, Suiza, España y la República Checa. El Reino Unido aportó un estudio realizado por el Instituto Real y Nacional de Personas Ciegas (RNIB, por sus siglas en inglés) denominado ‘Estudio Red 1000 y las experiencias de las personas con discapacidad visual en el mercado laboral’.

íses europeos (Suecia, Alemania, Rumanía, Polonia, Austria, Países Bajos y Francia).

Desde el año 2015 se han llevado a cabo varios cursos de formación en materia de empleabilidad de los jóvenes, enmarcándose esta actividad en el plan de trabajo trienal de la EBU para el periodo 2015-2017, cofinanciado por el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Comisión Europea.

En 2008 se puso en marcha la base de datos en línea de la EBU sobre la CRPD, y esta iniciativa se sigue desarrollando. El propósito del proyecto es recopilar y publicar datos de los 40 países participantes en relación con aspectos específicos de las leyes y políticas nacionales, con atención específica a la recogida de datos de especial relevancia para las personas ciegas y deficientes visuales. La base de datos se divide en apartados que corresponden a los distintos artículos de la CRPD de Naciones Unidas, como por ejemplo el artículo 27 sobre trabajo y empleo.

Las actuaciones de la EBU en esta materia se rigen por el Plan Estratégico de la Unión, un instrumento importante de trabajo que recoge las principales prioridades e iniciativas con arreglo a los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. El actual Plan Estratégico marca la dirección para el periodo 2016-2019 y recoge las prioridades estratégicas de la EBU. Para su adopción, es necesario una colaboración entre la EBU y las organizaciones que la integran. En la reunión de la Junta Directiva de la EBU celebrada los días 16 y 17 de enero de 2016 se presentaron las conclusiones del grupo de trabajo constituido para finalizar el plan para el periodo 2016-2019, y estas conclusiones se basaron en las aportaciones que se recopilaban durante la décima asamblea general.

En 2016, la nueva Junta de la EBU señaló varios proyectos prioritarios que había que desarrollar a fin de apoyar la ejecución del plan estratégico, siendo una de las prioridades mejorar las vidas de las personas ciegas y deficientes visuales. En el marco de esta prioridad, se programó la realización de un estudio sobre el acceso al mercado laboral de las personas ciegas y deficientes visuales, teniendo en cuenta especialmente las transformaciones rápidas que se vienen produciendo en el entorno laboral en Europa.

Se decidió desarrollar un estudio comparativo que se centrara principalmente en las observaciones finales sobre empleo del Comité de Naciones Unidas de la CRPD, y se eligió a la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) para que liderara el proyecto.

El objetivo principal del proyecto es exponer en detalle la situación actual de las personas ciegas y deficientes visuales en Europa, diez años después de la aprobación de la CRPD, así como identificar los retos y las oportunidades existentes y proponer recomendaciones dirigidas a mejorar el acceso al mercado laboral de este colectivo.

Los objetivos específicos del proyecto de investigación son los siguientes:

- Analizar el artículo 27 de la CRPD, el marco jurídico internacional en la materia, y el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8;
- Analizar la situación de las personas con discapacidad, y en particular de las personas con discapacidad visual, en relación con el empleo;
- Identificar los retos existentes en la actualidad para el acceso al mercado laboral;
- Identificar aquellas mejores prácticas existentes en Europa que ofrezcan verdaderas oportunidades para acceder al empleo;
- Elaborar recomendaciones dirigidas a los poderes públicos, los proveedores de servicios y las organizaciones representativas de las personas ciegas y deficientes visuales.

Los principales beneficios que se pretenden lograr a través del proyecto de investigación son los siguientes:

- Actualización de los datos relativos al empleo gracias a los informes presentados al Comité de la CRPD;
- Identificación de los desafíos principales para el acceso al trabajo y el empleo;
- Puesta en valor de ‘programas de empleo eficaces’ en la actualidad, principalmente en países de la Unión Europea, pero con referencia también a otros países europeos, y recopilación de ejemplos de buenas prácticas;
- Recogida y difusión de ejemplos de buenas prácticas en el apoyo en materia de empleo.

Para el proyecto de investigación se tiene en consideración esta información de antecedentes, y se han tenido en cuenta también los estudios específicos sobre empleo de las personas ciegas y deficientes visuales que ha desarrollado la EBU en el pasado. Asimismo, el proyecto se centra en cumplir los objetivos y lograr los resultados previstos que se han citado anteriormente.

METODOLOGÍA

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, más específicamente, su artículo 27 sobre trabajo y empleo, constituye la base teórica del presente proyecto de investigación.

La entrada en vigor de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo en mayo de 2008 supuso el inicio de una nueva era en lo que se refiere a la forma de considerar la discapacidad y a las personas con discapacidad. Se reconoce que la discapacidad es consecuencia de la interacción entre la persona y los entornos, que no tienen en cuenta las diferencias de la persona y limitan o impiden su participación en la sociedad. Este planteamiento se denomina ‘modelo social de la discapacidad’. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad respalda este modelo y lo impulsa, reconociendo explícitamente que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos; el presente estudio se elabora desde este paradigma.

La metodología de este proyecto de investigación se basa en el proceso internacional de seguimiento que se aplica a los Estados Partes de la Convención. A nivel internacional, el artículo 34 de la Convención establece el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, un comité de expertos independientes que entablan diálogos constructivos con los estados sobre la aplicación de la Convención. El diálogo se lleva a cabo sobre la base del informe inicial que debe presentarse en el plazo máximo de dos años después de la entrada en

vigor de la Convención en el estado en cuestión; posteriormente, se presentan informes al menos cada cuatro años o cuando así lo requiera el Comité. En el informe, el Estado Parte comunica las medidas adoptadas para cumplir sus obligaciones conforme a la Convención.

Las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de personas con discapacidad, los mecanismos independientes de seguimiento, los institutos nacionales de derechos humanos y otras partes interesadas pueden entrar en contacto también con el Comité y presentar sus informes alternativos, a fin de que el Comité comprenda de manera más exhaustiva los distintos problemas que pueda haber en cuanto a la aplicación de la Convención en un estado específico. El Comité también destaca la importancia de que los Estados Partes cuenten con su participación y consulten con estas organizaciones en la elaboración de sus informes, para que así se comuniquen la realidad de las personas con discapacidad.

El Comité puede nombrar a alguno de sus miembros para que actúe de relator para el país, y este relator será el punto focal para la presentación y coordinación del diálogo constructivo con la delegación del Estado Parte. Este proceso incluye consultas y labores de coordinación previas en relación con cualquier área prioritaria o asunto importante que se considere preciso considerar. Antes del diálogo, el relator para el país prepara una relación de preguntas sobre el informe que incluirá cuestiones que requieren mayor clarificación por el Estado Parte o resultan particularmente preocupantes para el Comité. El Estado Parte responderá a esta lista de cuestiones y, con toda esta información, se desarrolla el diálogo constructivo.

Por último, tras el diálogo constructivo el relator para el país elabora las observaciones finales y recomendaciones para el seguimiento, al objeto de mejorar y fortalecer el proceso de aplicación de la Convención. Para concluir el proceso, el Comité aprueba este documento en sesión plenaria.

El Comité puede publicar declaraciones definitivas, que se denominan observaciones generales, para aclarar alguna disposición específica de la Convención o clarificar alguna cuestión concreta que haya surgido sobre la aplicación de la Convención. El Comité ha publicado ya cuatro observaciones generales que se han tenido en cuenta también en el presente estudio³.

³ Observación general N° 1 (2014) del Comité de la CRPD, Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley; Observación general N° 2 (2014), Artículo 9: Accesibilidad; Observación general N° 3 (2016): Las mujeres y las niñas con discapacidad; y Observación general núm. 4 (2016): El derecho a la educación inclusiva.

Para el presente informe, se ha aprovechado toda la información y los datos secundarios que ha recopilado el Comité de la CRPD durante el procedimiento de presentación de informes y en relación con el artículo 27 sobre trabajo y empleo; es decir, informes de los Estados Partes, informes alternativos procedentes de la sociedad civil y otros actores interesados, las respuestas de los Estados Partes a las listas de cuestiones, y las observaciones finales. El informe pretende dar cuenta de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en la Unión Europea, desde un análisis de las actividades desarrolladas por el Comité de la CRPD de Naciones Unidas y de la información recopilada durante el proceso de seguimiento de la aplicación de la Convención. Significa esto que describimos la realidad desde la perspectiva del Comité, un enfoque que nos permite conocer en profundidad algunos de los asuntos que más inquietan al Comité en relación con el empleo, además de evaluar la aplicación de la Convención en la Unión Europea, utilizando para ello la información aportada por las organizaciones de personas ciegas y deficientes visuales.

En el momento de realizar el presente proyecto de investigación, el Comité había examinado los informes de los siguientes países europeos: España (septiembre de 2011); Hungría (septiembre de 2012); Austria (septiembre de 2013); Suecia (marzo-abril de 2014); Azerbaiyán (abril de 2014); Bélgica (septiembre de 2014); Dinamarca (septiembre de 2014); Alemania (marzo de 2015); Croacia (marzo de 2015); República Checa (marzo-abril de 2015); Ucrania (agosto de 2015); Serbia (abril de 2016); Eslovaquia (abril de 2016); Lituania (abril de 2016); Portugal (abril de 2016); Italia (agosto de 2016); Bosnia y Herzegovina (abril de 2017); Armenia (abril de 2017); Chipre (abril de 2017); República de Moldavia (abril de 2017); Letonia (agosto de 2017); Luxemburgo (agosto de 2017); Montenegro (agosto de 2017); Reino Unido (agosto de 2017); Eslovenia (febrero-marzo de 2018); Federación de Rusia (febrero-marzo de 2018); Bulgaria (agosto de 2018); Malta (agosto de 2018); Polonia (agosto de 2018); y la Ex República Yugoslava de Macedonia (agosto de 2018). La Unión Europea (agosto de 2015) también había sido objeto de examen en tanto organización regional de integración.

Otra fuente de datos son los estudios que ha publicado la EBU al respecto, otras publicaciones pertinentes y la base de datos en línea de la EBU sobre la CRPD, que recoge y presenta datos relativos a aspectos específicos de la legislación y las políticas nacionales, con atención específica a la recopilación de datos de especial relevancia para las personas ciegas y deficientes visuales a través de un cuestionario a nivel nacional sobre el artículo 27. Respondieron los

siguientes países al cuestionario: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Lituania, Montenegro, Países Bajos, Portugal, el Reino Unido, la República Checa, Rumanía, Serbia, Suecia y Suiza.

Asimismo, el informe recoge la información recopilada en el marco del REC de la EBU del Plan Estratégico 2018-2021, en el que se hizo un concurso para recopilar, resumir y difundir las mejores prácticas en materia de fomento del empleo de las personas ciegas y deficientes visuales de Europa.

A fin de desarrollar el presente estudio, se creó una comisión de supervisión para coordinar las distintas fases del proyecto. La comisión desempeñó su labor principalmente por correo electrónico y a través de llamadas por Skype, celebrándose una reunión presencial en Madrid el 25 de noviembre de 2017 con la participación de representantes de Dinamarca, Italia, Hungría y España.

En cuanto a la estructura del presente estudio, se divide en dos partes. En primer lugar, se establece el marco teórico, se analiza el derecho al trabajo y al empleo, y se repasan los instrumentos jurídicos más pertinentes a nivel internacional, como son la Observación general núm. 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (análisis del objetivo 8 en relación con las personas con discapacidad). A continuación, se presenta una recopilación de la información sobre la situación de las personas con discapacidad, y en particular de las personas ciegas y deficientes visuales, en lo referente al empleo en los países europeos. El criterio que se ha aplicado para la inclusión de los países en el estudio es que hayan sido objeto de examen por parte del Comité de la CRPD y hayan respondido al cuestionario de la EBU sobre el artículo 27. Se incluye un análisis realizado en los países seleccionados de cada una de las disposiciones de la Convención. Se analiza la información, se compilan las buenas prácticas, se llega a una serie de conclusiones y se formulan las recomendaciones correspondientes.

Durante el desarrollo del estudio se han identificado varias barreras. En primer lugar, a la hora de elaborar un análisis comparativo a nivel internacional, es necesario proceder con cautela en relación con las distintas definiciones de términos como ‘discapacidad’ o ‘ceguera y deficiencia visual’ y con la interpretación de datos estadísticos. También es importante tener en cuenta que existen mu-

chos distintos sistemas de seguridad social, normativas en materia de empleo y situaciones económicas en cada uno de los países europeos. Cabe señalar que no se dispone de la misma información sobre todos los países; en algunos casos contamos únicamente con el informe del Estado Parte, mientras que en otros se dispone también de informes alternativos. Se analiza y se compara la información que recogen las observaciones y recomendaciones. Teniendo en cuenta que se dispone de muy pocos datos específicos acerca de las personas ciegas y deficientes visuales en relación con el empleo, gran parte de los datos recopilados se refiere a la situación de las personas con discapacidad en general.

EL DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (párrafo 1, artículo 23). El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana⁴.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En su artículo 27, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y establece el marco jurídico de las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

⁴ El derecho humano al trabajo se ha codificado en varios instrumentos jurídicos internacionales: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (párrafo 3(a) del artículo 8); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (párrafos (e) e (i) del artículo 5); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (párrafo 1(a) del artículo 11); la Convención de los Derechos del Niño (artículo 32); y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54). Asimismo, la OIT ha aprobado varios instrumentos relacionados con el derecho al trabajo; entre ellos, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008. La OIT también ha formulado el concepto de ‘trabajo digno’.

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El primer párrafo del artículo 27 de la Convención obliga a los Estados Partes a reconocer el derecho de las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones con las demás. Afirma que el derecho de las personas con discapacidad al trabajo incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida en un trabajo **libremente elegido** o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean **abiertos, inclusivos y accesibles** para las personas con discapacidad. Asimismo, presenta una relación no exhaustiva de medidas apropiadas que pueden adoptar los Estados Partes, incluso mediante iniciativas legislativas, para garantizar y promover la realización del derecho al trabajo.

Existe una serie de principios fundamentales que están obligados a cumplir los gobiernos:

- **Libertad de elección:** la persona debe tener libertad para elegir participar en las oportunidades laborales, sin que le obliguen a desempeñar ciertos tipos de trabajo;
- **Mercado laboral libre:** no se puede discriminar en relación con el acceso al mercado laboral o la participación en el mismo;
- **Trabajo digno:** es obligatorio tratar a la persona equitativamente en cuanto a la remuneración, la jornada laboral y la libertad de afiliarse a los sindicatos;
- **Entorno laboral seguro:** la persona debe poder ejercer su trabajo sin riesgo de lesión o fallecimiento.

Aunque el objetivo principal de las estrategias para el impulso del empleo de las personas con discapacidad debe ser garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral abierto, la única opción viable para muchas personas ha sido el llamado 'empleo alternativo'. Habitualmente, estas iniciativas son formas de empleo con apoyo o empleo protegido.

El empleo con apoyo significa que el trabajador aprende mientras trabaja al lado de un instructor que, tras el periodo de formación, sigue ofreciendo apoyo tanto al trabajador como a la empresa en un entorno laboral ordinario.

El empleo protegido se desarrolla en un entorno por separado y puede conllevar requisitos menos exigentes de productividad que los habituales en el mercado laboral abierto. A menudo, las condiciones laborales no quedan reguladas por la legislación laboral. Debe considerarse un modo transicional de empleo, pero con apoyos continuos.

El artículo 27 de la Convención confirma el derecho de las mujeres y hombres con discapacidad al trabajo y establece los siguientes requisitos de cumplimiento obligatorio por parte de los gobiernos en relación con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral:

(a) No discriminación: las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas.

La Convención reconoce que las personas con discapacidad pueden estar sujetas a formas múltiples o agravadas de discriminación por varios motivos, incluyendo raza, color, sexo, edad, idioma, religión, origen nacional, étnico, indígena o social, o cualquier otra condición (párrafo (p) del preámbulo).

(b) Accesibilidad: el derecho de las personas con discapacidad al empleo incluye la oportunidad de ganarse la vida en un entorno laboral que sea accesible para las personas con discapacidad. Garantizar la accesibilidad en el lugar de trabajo implica la identificación y eliminación de las barreras que impiden que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo en igualdad de condiciones con las demás.

(c) Ajustes razonables: la Convención ofrece la siguiente definición de los ajustes razonables: *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”* (artículo 2).

Los gobiernos y empleadores están obligados por ley a realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad que suponen un gasto proporcionado para las empresas. Significa que las empresas han de tomar medidas para adaptar el entorno laboral para un trabajador con discapacidad, como por ejemplo eliminar barreras físicas mediante la instalación de rampas, facilitar el acceso de trabajadores con discapacidad visual a las TIC, o modificar el horario laboral para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

Es preciso desarrollar políticas que promuevan y regulen modos flexibles y alternativos de empleo que tengan en cuenta de manera razonable las necesidades individuales de los trabajadores con discapacidad. Estas necesidades pueden suponer la adaptación de maquinaria o equipos, modificaciones en las funciones de una persona, en el horario laboral o en la organización del trabajo, y adaptaciones físicas del entorno laboral para asegurar el acceso al lugar de trabajo.

(d) Medidas positivas: los estados deben adoptar medidas positivas a fin de impulsar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Las medidas más habituales son las cuotas, pero existen otras como subvenciones, beneficios fiscales y prioridad en procesos de contratación pública, entre otras.

El párrafo 2 del artículo 27 de la Convención establece que *“[l]os Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”*

Las personas con discapacidad, y en particular las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, pueden encontrarse en situación de especial vulnerabilidad en relación con el trabajo forzoso y la explotación debido a prejuicios sobre su capacidad mental (ONU, 2012: 13).

La Convención recoge algunas disposiciones importantes relativas a los derechos de las personas con discapacidad a **condiciones laborales justas y favorables**, que abarcan la igualdad de oportunidades y de igual remuneración por trabajo de igual valor, así como condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso.

Cuando trabajan las personas con discapacidad, suelen percibir salarios menores que sus iguales sin discapacidad. Además, a menudo las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad (OMS, 2011: 239).

La Convención obliga a los Estados Partes a permitir que las personas con discapacidad **tengan un acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional**. La educación, la formación y el aprendizaje continuo son aspectos fundamentales del derecho al trabajo.

En muchos países se han elaborado programas de formación técnica y vocacional para las personas con discapacidad. Sin embargo, frecuentemente se desarrollan en entornos segregados y se basan en habilidades y actividades que no requieren el mercado laboral. Además, las expectativas en lo que se refiere a las capacidades de las personas con discapacidad son limitadas. Consecuentemente, las personas con discapacidad pueden recibir formación durante muchos años sin ninguna expectativa de inclusión en el mercado laboral abierto (ONU, 2012: 12).

La plena realización de las disposiciones del artículo 27 de la Convención sobre trabajo y empleo depende, entre otros aspectos, de la aplicación de los siguientes artículos de la Convención: artículo 8 (Toma de conciencia); artículo 9 (Accesibilidad); artículo 12 (Igual reconocimiento como persona ante la ley); artículo 17 (Protección de la integridad personal); artículo 20 (Movilidad personal); artículo 24 (Educación); y el artículo 26 (Habilitación y rehabilitación).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza en términos generales el derecho al trabajo (artículo 6). El Pacto reconoce el derecho de todos, incluidas las personas con discapacidad, a condiciones laborales justas y favorables, y en particular el derecho a condiciones laborales seguras (artículo 7). El artículo 8 del Pacto establece el derecho de todos a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente.

En la *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), se articula la relación entre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y los trabajadores con discapacidad:

“A veces, los trabajadores con discapacidad requieren medidas específicas para disfrutar del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en igualdad de condiciones con los demás. Los trabajadores con discapacidad no deberían estar segregados en talleres protegidos. Deberían beneficiarse de un entorno laboral accesible y no se les deben negar ajustes razonables, como ajustes en el lugar de trabajo o modalidades de trabajo flexibles. También deberían disfrutar de igual remuneración por trabajo de igual valor y no deben sufrir discriminación salarial debido a una supuesta menor capacidad de trabajo.”⁵

Es necesario abordar la cuestión de los talleres protegidos con cautela porque el derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida mediante el empleo libremente escogido o aceptado⁶ no se realiza si la única oportunidad verdadera disponible para las personas con discapacidad es trabajar en estos entornos, donde a menudo las condiciones no son las adecuadas. En este sentido, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que los

⁵ Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23.

⁶ Párrafo 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

arreglos mediante los cuales las personas con determinados tipos de discapacidad quedan realmente limitadas a desempeñar determinadas ocupaciones o a fabricar determinados artículos pueden violar el derecho al trabajo⁷.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: análisis del objetivo 8 y las personas con discapacidad

La Agenda 2030 se aprobó en 2015 y finaliza en 2030. Tiene carácter universal, por lo que es de aplicación en todos los países. El propósito de la Agenda 2030 es la erradicación de todas las formas de pobreza y la realización del empoderamiento económico mediante un desarrollo sostenible. Se compone de 17 objetivos y un total de 169 metas, cuyo cumplimiento se evalúa mediante 231 indicadores globales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyen siete referencias a las personas con discapacidad en los siguientes ámbitos: educación (2); empleo; reducción de desigualdades; ciudades inclusivas (2); y desagregación de datos por discapacidad.

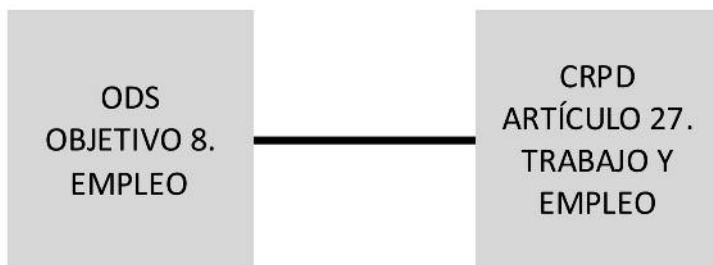
En el párrafo 23 las personas con discapacidad se incluyen entre las personas vulnerables, queriendo decir esto que cuando se utilice el término ‘vulnerable’ en la Agenda (se emplea 18 veces), las disposiciones son de aplicación directa para las personas con discapacidad. Gracias a la forma inclusiva de redacción de muchos de los objetivos y muchas de las metas, también son implícitamente aplicables en el caso de las personas con discapacidad, como por ejemplo cuando se dice ‘para todos’ o ‘para todas las mujeres y hombres’. Incluso sin estas referencias, todos los objetivos y todas las metas son aplicables a las personas con discapacidad sencillamente por su carácter universal, que quiere decir que se aplican a todos, y por el principio rector de los objetivos de ‘no dejar a nadie atrás’.

La inclusión y los derechos de las personas con discapacidad solo se pueden garantizar si se aplica la CRPD de Naciones Unidas en el proceso de implemen-

⁷ Párrafo 21 de la Observación general núm. 5 del Comité: las personas con discapacidad. El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad también ha expresado sus reservas en relación con la práctica del empleo reservado, como en el ámbito de los ‘masajes de ciegos’, que discrimina a las personas con discapacidad en su elección de carrera profesional. (CRPD/C/CHN/CO/1, párrafo 41).

tación de los ODS. La implementación de la Agenda 2030 debe orientarse por la CRPD a fin de transformar las vidas de las personas con discapacidad de todo el mundo⁸.

OBJETIVO 8: EMPLEO Y LA CRPD



Fuente: Guía de introducción a la Agenda 2030 y la inclusión de las personas con discapacidad, Alianza Internacional de la Discapacidad.

El Objetivo 8 recoge la siguiente referencia específica a las personas con discapacidad:

“8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.”

⁸ Documento presentado por el Grupo de Actores Interesados de las Personas con Discapacidad al Foro Político de Alto Nivel de 2017.

A fin de lograr el Objetivo 8, es necesario:

- fomentar políticas orientadas al desarrollo que apoyen actividades productivas, la creación de trabajos dignos, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, e impulsen la formalización y crecimiento de microempresas y empresas pequeñas y medianas, incluso mediante el acceso a servicios financieros;
- lograr el empleo pleno y productivo y trabajos dignos para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como igual remuneración por trabajo de igual valor.

¿Cuándo se realizará el objetivo en el caso de las personas con discapacidad?

- Ampliación de disposiciones en materia de no discriminación en la legislación laboral y la relacionada con el empleo.
- Realización de ajustes razonables y creación de iniciativas en el mercado laboral ordinario que sean más inclusivas, para así promover el empleo pleno y productivo para las personas con discapacidad.
- Acceso a cursos de formación y formación profesional.
- Acceso a préstamos bancarios y programas de microfinanciación para la creación de nuevas empresas.

Legislación Europea

Basándose en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, se aprobó la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (se conoce como la Directiva de igualdad en el empleo), que prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la formación profesional por motivo, entre otros, de discapacidad.

La Directiva prohíbe cualquier tipo de discriminación, sea directa o indirecta, en los ámbitos del empleo, la formación profesional, remuneración y condiciones laborales y afiliación a organizaciones de trabajadores o de empresas por varios motivos, incluida la discapacidad.

Los Estados Miembros de la Unión Europea debían ajustar su legislación nacional para cumplir con la Directiva antes de diciembre de 2006. Desafortunadamente, la finalización de la aplicación de la Directiva ha quedado muy lejos en todos los países. La legislación constituye un instrumento bastante útil y potente, pero la prioridad a nivel nacional es asegurar su aplicación y uso por parte de las personas con discapacidad que hayan sufrido discriminación.

La Comisión Europea tiene potestad para denunciar ante el Tribunal Europeo de Justicia a cualquier Estado Miembro que no ajuste su legislación nacional o que transponga incorrectamente la Directiva. El tribunal es el órgano responsable también de la interpretación uniforme de la Directiva, y ha dictado ya una sentencia en relación con la legislación. El Foro Europeo de la Discapacidad (EDF, por sus siglas en inglés) ha publicado un documento relativo a la interpretación del fallo del tribunal.

Entre las disposiciones más destacadas de la Directiva, hay un artículo sobre los ajustes razonables que es de suma importancia para las personas con discapacidad y que se basa en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Asimismo, la legislación de la Unión Europea permite a los Estados Miembros favorecer a los trabajadores con discapacidad mediante la utilización de las disposiciones relativas a la discapacidad de los procesos de contratación pública. En virtud de la Directiva 2014/23/UE, el artículo 20 permite a los poderes adjudicadores limitar algunos procedimientos de licitación para la compra de bienes, obras o servicios a talleres protegidos o a operadores económicos cuyo objetivo principal sea la integración social y profesional de personas con discapacidad o desfavorecidas. La Directiva revisada requiere que al menos el 30% de los trabajadores cumpla alguna de estas condiciones. Aunque el artículo 20 no es vinculante, se ha recomendado a los Estados Miembros su transposición.

Barreras a la inclusión

Cuando las personas con discapacidad tienen trabajo, es más probable que sean empleos de baja remuneración, de bajo nivel ocupacional, con pocas posibilidades de ascenso y con condiciones laborales deficientes. Muchas veces son trabajos a tiempo parcial o temporales, con pocas posibilidades de desarrollar una carrera profesional. Los obstáculos a los que se tienen que enfrentar las per-

sonas con discapacidad en este sentido están relacionados con frecuencia a actitudes u opiniones negativas, estigmas y estereotipos muy arraigados, y falta de interés por parte de los gobiernos, las empresas y el público. La falta de acceso a la educación y a la formación en habilidades pertinentes para el mercado laboral son también barreras importantes. A menudo se considera a las personas con discapacidad como seres no aptos para la vida laboral, incapaces de desempeñar las tareas que requiere el mercado laboral abierto, y se cree que es mejor que estén en entornos protegidos, como son los talleres protegidos (ONU, 2012).

Dado que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder al mercado laboral abierto, se recurre frecuentemente al **autoempleo**. No obstante, las personas con discapacidad se encuentran a menudo en situaciones en las que se les deniega el apoyo que necesitan para crear un negocio debido a las barreras que sufren para acceder a préstamos, garantías de crédito u otros tipos semejantes de ayuda financiera.



Fuente: CBM (2016)

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PAÍSES EUROPEOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

Se estima que hay más de 30 millones de personas ciegas y deficientes visuales en la Europa geográfica. Por término medio, 1 de cada 30 europeos vive con pérdida de vista. Hay cuatro veces más personas con deficiencia visual que personas ciegas. La tasa media de desempleo de las personas ciegas y deficientes visuales en edad de trabajar es de más del 75%, y hay más mujeres ciegas y deficientes visuales en situación de desempleo que hombres⁹.

En lo relativo a la situación de empleo de las personas ciegas y deficientes visuales, el Comité de la CRPD destaca las tasas elevadas de desempleo entre las personas con discapacidad, tasas que se elevan aún más en el caso de las mujeres, y las condiciones laborales especiales que padecen las personas con discapacidad. En este sentido, es habitual encontrar observaciones sobre las políticas económicas, y los mecanismos principales para lograr la inclusión laboral que se recomiendan son la eliminación de la discriminación en las condiciones laborales, el fomento del acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad, la realización de adaptaciones y la prestación de apoyos en el ámbito del empleo.

A continuación, se presenta el análisis de la situación de las personas con discapacidad, y en particular de las personas ciegas y deficientes visuales, en el campo del empleo y en los países europeos que han pasado por el proceso de presentación de informes ante el Comité de la CRPD y han respondido al cuestionario de la EBU sobre el artículo 27.

⁹ Página web de la EBU: <http://www.euroblind.org>.

AUSTRIA

Austria ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en julio de 2008 sin realizar reservas o declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/AUT/1): presentado el 10 de octubre de 2011
Informes alternativos: organizaciones de la sociedad civil austriaca; Consejo Internacional de la Discapacidad
Lista de preguntas (CRPD/C/AUT/Q/1): remitida el 8 de mayo de 2013
Observaciones finales (CRPD/C/AUT/CO/1): adoptadas el 11 de septiembre de 2013
Presentación de los II y III informes periódicos combinados: antes del 26 de octubre de 2018

- Protección contra la discriminación

La discriminación en el ámbito del empleo se ha regulado en la Ley de Empleo de las Personas con Discapacidad.

La protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo es un elemento importante de la legislación de no discriminación de las personas con discapacidad. Lo más importante es que no se puede discriminar a ninguna persona directa o indirectamente en el ámbito del empleo por motivo de discapacidad. Esta protección abarca desde el proceso de solicitud hasta finalizar el trabajo, y comprende los salarios, la formación inicial y permanente, los cursos de reciclaje, y cuestiones relativas a la carrera profesional de la persona. Antes de llegar a la presentación de denuncias en los tribunales, es obligatorio someterse a un proceso de conciliación en la Oficina Social Federal.

Asimismo, para las personas con discapacidad inscritas en el registro, hay medidas adicionales de protección contra el despido, al objeto de evitar despidos socialmente improcedentes. La decisión de si puede o no puede procederse a un despido corresponde a un comité de discapacidad regional del que forman parte organizaciones de la sociedad civil. La decisión se toma después de sopesar los diferentes intereses¹⁰.

- Medidas positivas

El Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección de los Consumidores (BMASK, por sus siglas en alemán) y la Oficina Social Federal disponen de numerosas medidas para la integración ocupacional de las personas con discapacidad. Las más importantes son las siguientes:

a) Financiación individual (por ejemplo, ayudas salariales y adaptación al lugar de trabajo);

b) Apoyo a los proyectos y asistencia en forma de acompañamiento (por ejemplo, asistencia personal, eliminación de obstáculos, proyectos para ayudar a obtener una titulación, y proyectos de fomento del empleo).

BMASK prepara cada dos años un programa nacional de política del mercado laboral en favor de las personas con discapacidad. La piedra angular del programa es la asistencia en forma de acompañamiento. La financiación corre a cargo del Fondo Social Europeo y de fondos nacionales (el Fondo de Compen-

¹⁰ CRPD/C/AUT/1. párrafos 293-294.

sación Impositiva y el presupuesto). Como ejemplos de la asistencia en forma de acompañamiento, cabe mencionar la asistencia para el trabajo y la asistencia en materia de formación profesional, la asistencia personal, la prestación de dispositivos técnicos en el lugar de trabajo, la formación para el puesto de trabajo, y la “remoción de obstáculos”¹¹.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

BMASK destaca también que los ciegos y las personas con graves deficiencias visuales reciben ayuda económica (un subsidio para ciegos y un subsidio para perros guía) en el marco del sistema de compensación social. A fin de garantizar los niveles más elevados posibles de movilidad personal y de independencia, se cofinancian instrumentos, dispositivos, tecnologías de apoyo y medios de ayuda humana/animal (por ejemplo, perros guía)¹².

Las organizaciones de personas con discapacidad señalan que las personas con discapacidad visual frecuentemente tienen también una movilidad reducida. A fin de poder participar en la vida pública, a muchas personas les resulta esencial disponer de un perro guía y recibir formación en materia de movilidad, orientación y realización de actividades con baja visión. La Asociación Austríaca para Ciegos y Deficientes Visuales (BSVÖ, por sus siglas en alemán) exige por ello que los perros guía sean reconocidos como medios de rehabilitación médica. Además, la formación en movilidad y orientación y la formación en técnicas para la vida práctica para las personas ciegas y deficientes visuales, así como la formación para realizar actividades con baja visión, también deberían incluirse en los medios médicos¹³.

Desde hace décadas, las leyes en que se basa la compensación social prevén el pago de prestaciones mensuales en efectivo que compensan los costes adicionales relacionados con la discapacidad (por ejemplo, pensiones básicas de invalidez, viudedad y orfandad, subsidios adicionales para cuidados de enfermería, para personas ciegas y para personas con discapacidad muy grave, y subsidios para dietas especiales) y también prevén el pago de un subsidio de subsistencia en forma de ingreso mínimo¹⁴.

¹¹ CRPD/C/AUT/1. párrafos 286-287.

¹² CRPD/C/AUT/1. párrafo 207.

¹³ CRPD/C/AUT/1. párrafo 283.

¹⁴ CRPD/C/AUT/1. párrafo 306.

Las organizaciones de personas con discapacidad y los proveedores de servicios sociales (como Caritas y Diakonie) denuncian el hecho de que la accesibilidad del lugar de trabajo sea frecuentemente deficiente¹⁵.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

Teniendo en cuenta que el acceso a la formación profesional inicial plantea especiales problemas para los jóvenes con discapacidad y con necesidades educativas especiales, en 2003 se estableció la formación profesional integrada, que contempla la ampliación de la duración de la formación durante uno o dos años y hace posible obtener una titulación parcial en un determinado oficio. La formación profesional integrada va acompañada de asistencia para la formación profesional y, con ello, se garantiza una reacción flexible y adecuada a las necesidades y a la situación de la persona en cuestión¹⁶.

BMASK explica que el hecho de que haya ocho empresas integradas que proporcionan trabajo a unas 1.700 personas con discapacidad constituye un instrumento de prueba y de demostración de la integración de la formación profesional. El ministerio también se refiere a los salarios apropiados (basados en convenios colectivos) y a la cobertura de un seguro social global del que se benefician los empleados de las empresas¹⁷.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

En la Ley del impuesto sobre el valor añadido (IVA) están exentas del IVA las cifras de negocios de las empresas de personas ciegas¹⁸.

Las organizaciones de personas con discapacidad y los proveedores de servicios sociales (como Caritas y Diakonie) señalan una situación de desventaja en la legislación sobre la seguridad social y las pensiones, en el sentido de que las personas con discapacidad aún no pueden quedar protegidas por la seguridad social como parte del trabajo que realizan en el marco de cursillos y centros de día¹⁹.

¹⁵ CRPD/C/AUT/1. párrafo 303.

¹⁶ CRPD/C/AUT/1. párrafo 290.

¹⁷ CRPD/C/AUT/1. párrafo 291.

¹⁸ CRPD/C/AUT/1. párrafo 192.

¹⁹ CRPD/C/AUT/1. párrafo 303.

- Empleo en el sector público

Aunque el empleo de las personas con discapacidad en el sector público queda regulado por ley, principalmente son las ONG los empleadores de personas con discapacidad. Gran parte de las empresas públicas prefiere pagar la multa por no dar empleo a suficientes trabajadores con discapacidad²⁰.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden recibir subvenciones para la integración y para cubrir los salarios, subvenciones por garantizar el puesto de trabajo, subsidios para sufragar los costes salariales y de formación, y subvenciones para la adaptación de instalaciones y la eliminación de barreras.

La Cancillería Federal se refiere a la Ley federal de adquisiciones públicas y, en particular, a la posibilidad de que las cuestiones de política social se tengan en cuenta en el proceso de licitación (por ejemplo, el empleo de personas con discapacidad)²¹.

Hay muchos proyectos y muchas organizaciones que trabajan para impulsar la inclusión de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral abierto. Los distintos proyectos y las diferentes organizaciones centran sus actividades en distintos clientes o servicios, por ejemplo las personas con discapacidad psicosocial, académicos con discapacidad o las personas con discapacidad visual, como por ejemplo el centro de formación de SEBUS, la Federación Austríaca de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, que ofrece formación profesional y ayuda con las solicitudes de empleo y las entrevistas de trabajo²².

La Cámara Económica de Austria (WKÖ, por sus siglas en alemán) pone de relieve la importancia de la integración sostenible y se refiere a numerosas iniciativas, como 'Carreras sin barreras', y a proyectos como la plataforma de in-

²⁰ Cuestionario de la EBU.

²¹ CRPD/C/AUT/1. párrafos 289-290.

²² Cuestionario de la EBU.

ternet www.arbeitundbehinderung.at, que recoge información sobre las oportunidades de financiación y ejemplos de mejores prácticas. BMASK publica folletos tales como el titulado ‘Lo que cuenta es la actitud’. Ciertos proyectos de mejores prácticas, como el titulado ‘Autoempleo con una discapacidad’, tienen por objeto prestar apoyo a los trabajadores autónomos con deficiencias de salud. A juicio de la WKÖ, la integración únicamente se logra si se tienen debidamente en cuenta los procesos empresariales²³.

Desafortunadamente, participan muchos trabajadores con discapacidad en el sector protegido. Los trabajadores en estos centros de día siguen un horario laboral, durante el cual producen bienes o prestan servicios, pero su labor no se considera trabajo remunerado. Por lo tanto, quedan fuera de los convenios colectivos y no se aplica la normativa en materia de salario mínimo, con lo cual se quedan únicamente con una especie de paga para niños. No cuentan con una cobertura de seguro completa y no tienen derecho a pensión. Además, no se dispone de datos estadísticos sobre el empleo en el sector protegido²⁴.

- Provisión de ajustes razonables

La Ley de empleo de las personas con discapacidad obliga a las empresas a adoptar medidas adecuadas y necesarias en determinados casos, a fin de proporcionar acceso al empleo a las personas con discapacidad, permitirles ejercer un oficio o profesión, conseguir ascensos y participar en actividades de formación iniciales o complementarias, salvo cuando tales medidas entrañen una carga no razonable para la empresa. Si las barreras no pueden eliminarse con un costo o un esfuerzo razonable, por lo menos debería intentarse una mejora considerable de la situación que se aproximase lo más posible a la igualdad de trato²⁵.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

Dada la existencia de una gama amplia de interesantes programas en pro de la integración en el mercado laboral, existe una falta de coordinación central y de información sobre los diferentes programas. En la práctica, cabe considerar

²³ CRPD/C/AUT/1. párrafo 299.

²⁴ Cuestionario de la EBU.

²⁵ CRPD/C/AUT/1. párrafos 34 y 54.

que la transición del mercado laboral protegido al mercado laboral primario resulta difícil, habida cuenta de que los afectados pierden su derecho a trabajar en un lugar de trabajo protegido, lo que incluye el apoyo económico previsto en la legislación sobre las personas con discapacidad (sin que se vuelva al sistema de ‘ayuda para las personas con discapacidad’)²⁶.

Existen muchos proyectos y trabajan muchas organizaciones para impulsar la inclusión de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral abierto. Los distintos proyectos y las diferentes organizaciones centran sus actividades en distintos clientes o servicios, por ejemplo las personas con discapacidad psico-social, los académicos con discapacidad o las personas con discapacidad visual, como por ejemplo el centro de formación de SEBUS, la Federación Austríaca de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, que ofrece formación profesional y ayuda con las solicitudes de empleo y las entrevistas de trabajo²⁷.

Las organizaciones de personas con discapacidad y los proveedores de servicios sociales (como Caritas y Diakonie) señalan una falta de sensibilización social respecto de las personas con discapacidad, a las que resulta difícil ser plenamente aceptadas en el mundo del trabajo²⁸.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

El Ministerio Federal de Salud (BMG, por sus siglas en alemán) señala que existen diversas formas de rehabilitación: a nivel médico (para lograr el éxito de un tratamiento hospitalario o mitigar las consecuencias de una enfermedad), a nivel ocupacional (para permitir que una persona desarrolle sus actividades laborales) y a nivel social (para facilitar el desarrollo de la vida privada de la persona). En la esfera de los seguros sociales, el lema es ‘rehabilitar antes que conceder una pensión’. Si la persona no puede volver a desempeñar su trabajo anterior, tiene derecho a rehabilitación profesional financiada por el Ministerio de Asuntos Sociales²⁹.

²⁶ CRPD/C/AUT/1. párrafo 302.

²⁷ Cuestionario de la EBU.

<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/3167#16>

²⁸ CRPD/C/AUT/1. párrafo 303.

²⁹ CRPD/C/AUT/1. párrafo 275.

Se acusa a los Länder de no prestar servicios uniformes de rehabilitación a los que se tiene derecho con arreglo a la ley³⁰.

OBSERVACIONES FINALES

44. El Comité observa con preocupación que unos 19.000 austríacos trabajan en talleres protegidos fuera del mercado laboral abierto y reciben una remuneración muy baja.

45. Si bien toma nota de que Austria tiene un sistema de cuotas para el empleo de las personas con discapacidad, el Comité expresa su preocupación por la información según la cual la mayoría de empleadores prefieren pagar una multa en lugar de cumplir la cuota exigida. Observa que solo el 22% de los empleadores cumple efectivamente sus obligaciones dimanantes de la Ley de empleo de las personas con discapacidad que rige este sistema de cuotas.

46. El Comité toma nota con preocupación de la considerable disparidad existente entre las mujeres y los hombres con discapacidad en cuanto al empleo y los ingresos.

47. El Comité recomienda al Estado parte que refuerce los programas de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto. Recomendamos además que se adopten medidas para reducir la disparidad de género en el empleo y la remuneración.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado parte que refuerce los programas de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto.

El Comité recomienda además que se adopten medidas para reducir la disparidad de género en el empleo y la remuneración.

³⁰ CRPD/C/AUT/1. párrafo 284.

BÉLGICA

Bélgica ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en julio de 2009. Bélgica presentó la siguiente declaración en el momento de presentar su firma: *“La presente firma es igualmente vinculante para la Comunidad Francesa, la Comunidad Flamenca, la Comunidad Germanoparlante, la Región de Valonia, la Región de Flandes y la Región de Bruselas-Capital.”*

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/BEL/1): presentado el 13 de marzo de 2013
Informes alternativos: Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP) - informe alternativo de la Región de Flandes 2011; Foro Belga de la Discapacidad, contribución sobre Bélgica presentada en el 12º periodo de sesiones; Centro Interfederal para la igualdad de oportunidades y oposición a la discriminación y el racismo: Lista de Preguntas sobre Bélgica.
Lista de preguntas (CRPD/C/BEL/Q/1): remitida el 12 de mayo de 2014
Observaciones finales (CRPD/C/BEL/CO/1): adoptadas el 28 de octubre de 2014
Presentación de los II y III informes periódicos combinados: antes del 2 de agosto de 2019

Bélgica es, desde 1993, un estado federal con distintas comunidades y regiones. Cada poder gubernamental cuenta con competencias en determinados ámbitos, y la responsabilidad de las políticas de discapacidad recae en varios órganos.

La Ley de Rehabilitación Social de 1963 supone el principal instrumento legislativo a nivel federal sobre discapacidad y empleo. Es de aplicación tanto en el sector privado como en el sector público, y cada una de las tres comunidades (la flamenca, la francesa y la de germanoparlantes) y los gobiernos regionales de cada una de las tres regiones (Flandes, Valonia y la Región de Bruselas) emite decretos.

Las estadísticas más recientes sobre las personas con discapacidad y el empleo datan de 2002 y no se han actualizado recientemente. La tasa de empleo de las personas con discapacidad es 42,5%, frente al 63,4% del resto de la población³¹.

El grado de sensibilidad de las empresas, los trabajadores y los sindicatos del sector privado y el público en relación con la realidad de las personas con discapacidad, sus habilidades y la necesidad de que trabajen, es deficiente³².

- Protección contra la discriminación

Las medidas dirigidas a abordar la problemática de la discriminación contra las personas con discapacidad se enmarcan en la Ley de 10 de mayo de 2007 relativa a la lucha contra determinados tipos de discriminación. Esta ley prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta, la incitación a la discriminación, el acoso y la denegación de ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad (artículo 14)³³.

En virtud del Decreto de 2002, en Flandes se está implementando una política para impulsar la participación proporcional y la diversidad en el mercado de trabajo. Las medidas previstas en este marco incluyen planes de fomento de la di-

³¹ Informe alternativo del Foro Belga de la Discapacidad, página 195.

³² Informe alternativo del Foro Belga de la Discapacidad, página 197.

³³ CRPD/C/BEL/1, párrafo 139.

versidad a nivel de las empresas, las administraciones locales y otros empleadores del sector comercial y no comercial. Se invita a las empresas a formular objetivos cuantitativos en términos de ingreso, transición, formación y retención, en particular con respecto al grupo de personas afectadas por una discapacidad laboral. Desde el año 2000 unas 5.000 empresas y organizaciones han implementado este tipo de política de diversidad en Flandes³⁴.

- Medidas positivas

En virtud del decreto de 2002, varias medidas de apoyo para la contratación se han desarrollado que incluyen subsidios para sufragar los costes salariales, para adaptar el lugar de trabajo y los materiales, la prestación de servicios de interpretación para las personas sordas, y ayudas económicas para los gastos de transporte y alojamiento.

En relación con la asistencia personal, el Decreto de 4 de marzo de 1999 de la Comisión Comunitaria Francesa prevé subvenciones para la adquisición de ayudas para la comunicación (magnificadores de vídeo, magnificadores para los televisores, transmisores inalámbricos de sonido, equipos de FM, teléfonos adaptados, máquinas braille, ordenadores y adaptaciones para las personas ciegas y deficientes visuales) y de transcripción en braille³⁵.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

La protección que se otorga contra el despido improcedente se basa en los principios establecidos en las directivas europeas relativas a la igualdad de trato y la no discriminación, así como en la Ley de 10 de mayo de 2007 relativa a la lucha contra determinados tipos de discriminación, que prohíbe y penaliza la discriminación en este ámbito³⁶.

Desde 2002, el Gobierno de Valonia procura que la mayoría de los sitios web de la Región de Valonia sean accesibles para las personas con deficiencias vi-

³⁴ CRPD/C/BEL/1, párrafo 142.

³⁵ CRPD/C/BEL/1, párrafo 91.

³⁶ CRPD/C/BEL/1, párrafo 153.

suales. Esta política fue incorporada en 2005 en la sección valona del Plan Nacional de lucha contra la brecha digital. Actualmente suman 27 los sitios etiquetados con el sello Anysurfer o Blindsurfer³⁷.

En lo que respecta al acoso de los trabajadores con discapacidad, la eventualidad del acoso vinculado a la discapacidad está prevista expresamente en la legislación belga de protección contra la violencia y el acoso. Los trabajadores con discapacidad que se consideren víctimas de acoso por motivo de su discapacidad disponen de acceso, de igual manera que los demás trabajadores, a los procedimientos internos previstos por la empresa. Pueden solicitar que el caso se resuelva por la vía informal o mediante la presentación de una denuncia que debe tratar un asesor especializado en prevención en los aspectos psicosociales del trabajo³⁸.

En Bélgica la transición de las actividades no remuneradas al trabajo remunerado no se gestiona adecuadamente. En Flandes, VDAB y GTB intentan insertar a las personas con discapacidad en el mercado laboral; sin embargo, compaginar las prestaciones (prestaciones para las personas con discapacidad, por enfermedad o discapacidad, y las prestaciones por desempleo) con el trabajo remunerado es problemático³⁹. GRIP también ha puesto de relieve las dificultades en este sentido.

- Derechos laborales y sindicales

Con respecto a las disposiciones adoptadas para promover los derechos sindicales de las personas con discapacidad, se prohíbe toda discriminación en el plano de la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empleadores (con arreglo a la Ley de 10 de mayo de 2007 relativa a la lucha contra ciertas formas de discriminación).

En virtud de la Ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar en el trabajo, el empleador, responsable del bienestar de los trabajadores, debe tomar medidas de prevención para evitar las situaciones de riesgo e incluso para evitar o li-

³⁷ CRPD/C/BEL/1, párrafo 91.

³⁸ CRPD/C/BEL/1, párrafo 150.

³⁹ Informe alternativo de GRIP.

mitar los daños. Estas medidas guardan relación en particular con la adaptación de los lugares de trabajo, el diseño y la adaptación del puesto de trabajo, la selección y el empleo de los equipos de trabajo, la selección y el empleo de equipos de protección individuales, y otros aspectos⁴⁰.

Asimismo, Flandes apoya la contratación de asesores en materia de diversidad en los sindicatos, para que sensibilicen a los dirigentes sindicales, a los miembros de los sindicatos y a sus representantes en las empresas y organizaciones acerca de la participación proporcional de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo⁴¹.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

En virtud del Decreto de 1 de abril de 2004 relativo al mecanismo integrado de inserción sociolaboral, la región valona dispone de 11 oficinas regionales para el empleo, cuya función principal es desarrollar actividades de inserción y asesoramiento destinadas en particular a las personas con discapacidad, con vistas a que obtengan un empleo duradero. Además, la Agencia Valona para la Integración de las Personas con Discapacidad ha reconocido y subvenciona 13 centros de formación profesional que organizan la formación profesional sobre la base de una pedagogía adaptada en función del proyecto profesional, de la personalidad, del nivel de competencia y de las necesidades de cada persona.

El objetivo de la formación profesional es asegurar un empleo al interesado en condiciones de trabajo regulares. Además, el Gobierno valón ha trabajado en varias medidas, entre las cuales destacan las siguientes:

- el desarrollo de actividades de apoyo al empleo en los servicios de asistencia a las personas con discapacidad;
- la facilitación del acceso de los solicitantes de empleo con discapacidad a los programas de formación organizados por la Oficina Valona de Formación Profesional y Empleo (FOREM) y sus asociados;
- la asignación de representantes de la Agencia Valona para la Integración de las Personas con Discapacidad a servicios de asesoramiento de la Ofi-

⁴⁰ CRPD/C/BEL/1, párrafo 139.

⁴¹ CRPD/C/BEL/1, párrafo 142.

cina, a fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad en colaboración con la Oficina;

- el fortalecimiento y la evaluación de la labor de entrenamiento de las personas con discapacidad;
- la incorporación en la Carta de la Diversidad de una cuota de contratación basada en un porcentaje para las personas con discapacidad y la evaluación, también en el plano federal, de la posibilidad de introducir una cuota en el sector privado⁴².

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Muchas personas con discapacidad pueden tener dificultades importantes para acudir al lugar de trabajo, y las nuevas tecnologías de la comunicación pueden ofrecer una solución excelente en forma de teletrabajo. El propósito del convenio colectivo de trabajo N° 85 sobre el teletrabajo, concluido el 9 de noviembre de 2005, es establecer los principios fundamentales del teletrabajo. El trabajador a domicilio ha sido puesto en pie de igualdad con los demás trabajadores, salvo por la consideración de los aspectos relacionados con el hecho de que el trabajador no esté presente en los centros de trabajo de la empresa⁴³.

La labor del centro de formación de la Liga Braille se basa desde hace décadas en un enfoque inclusivo. En este sentido, se han puesto a disposición de su público objetivo cursos específicos de formación. Los cursos se ofrecen en varios lugares a fin de llegar al número máximo de personas, y la Liga Braille brinda apoyos específicos a un colectivo muy específico⁴⁴.

- Empleo en el sector público

Varias medidas se han adoptado a todos los niveles gubernamentales al objeto de fomentar el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

La administración federal se ha fijado el objetivo de aumentar el número de trabajadores con discapacidad, y el Real Decreto de 5 de marzo de 2007 que regula la contratación de las personas con discapacidad prevé que la dotación

⁴² CRPD/C/BEL/1, párrafo 143.

⁴³ CRPD/C/BEL/1, párrafo 155.

⁴⁴ Informe alternativo del Foro Belga de la Discapacidad.

de personal de cada departamento federal disponga de un 3% de personas con discapacidad.

A fin de promover el acceso proporcional de las personas con discapacidad al empleo, la Decisión del Gobierno flamenco de 24 de diciembre de 2004 relativa a la política de diversidad e igualdad de oportunidades en la administración de Flandes incorpora el objetivo de contratación del 4,5% de trabajadores con discapacidad en el seno de la administración flamenca, medidas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad (por ejemplo, subsidios salariales y medios auxiliares técnicos), medidas para reservar puestos a las personas con discapacidad y para propiciar la igualdad de oportunidades en los procedimientos de contratación, y un diálogo periódico con los trabajadores con discapacidad.

El Gobierno valón, en su Decreto de 27 de mayo de 2009, prevé la obligación de emplear a las personas con discapacidad en las provincias, las comunas y las asociaciones de comunas. Estas administraciones públicas deben contratar a un trabajador con discapacidad a media jornada por cada 20 empleados a jornada completa. Además, el Gobierno valón prevé imponer a todas las empresas públicas la obligación de publicar el porcentaje de personas con discapacidad contratadas en el seno de su personal.

En Bruselas, la Ordenanza de 4 de septiembre de 2008 relativa a la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación en la función pública de la Región de Bruselas garantiza la igualdad de trato en el empleo en la administración pública y prohíbe toda discriminación basada en la discapacidad. La Ordenanza de 6 de mayo de 1999 y el Decreto de 26 de septiembre de 2002 imponen una cuota de 2% de trabajadores con discapacidad en la dotación de personal, y definen los criterios de reconocimiento de una discapacidad.

En la Comunidad Francesa, el Decreto Gubernamental de 21 de diciembre de 2000 relativo al empleo de las personas con discapacidad en los servicios gubernamentales y en determinados organismos de interés público pertenecientes a la Comunidad Francesa fija en 2,5% la proporción de los empleos que deben ocupar las personas con discapacidad en estos servicios y organismos⁴⁵.

⁴⁵ CRPD/C/BEL/1, párrafo 147.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

El Real Decreto de 9 de febrero de 2010 amplió las condiciones que permiten a los jóvenes trabajadores con discapacidad conservar su asignación suplementaria de invalidez. Los jóvenes con discapacidad pueden ahora recibir asignaciones suplementarias hasta la edad de 21 años. Además, en 2005 el Gobierno Federal comenzó a desarrollar el nuevo sello 'Igualdad-Diversidad' para las empresas que promueven la diversidad en el empleo. Desde entonces, 15 empresas que participan en el proyecto lo han conseguido⁴⁶.

En Flandes, se han puesto en marcha varias iniciativas de 'rehabilitación a través del empleo' en colaboración con empresas de trabajo adaptado (ETA, por sus siglas en francés), talleres protegidos, psiquiatras y organizaciones de protección social, a fin de atender a las personas con discapacidad en los centros de día.

En la Región de Valonia, la Agencia Valona para la Integración de las Personas con Discapacidad ha reconocido y subvenciona a 58 empresas de trabajo adaptado y participa en la remuneración de sus trabajadores. El Gobierno valón apoya a las ETA mediante el desarrollo profesional y la formación de sus trabajadores. Asimismo, estudia la posibilidad de crear un estatuto especial para las personas que no están en condiciones de trabajar a tiempo completo o que no satisfacen criterios de rentabilidad y productividad que permitan el acceso al empleo en una empresa ordinaria o en ETA. En las empresas de trabajo adaptado están empleados unos 7.000 trabajadores con discapacidad.

En la Comunidad de Lengua Alemana hay tres ETA. Sin embargo, hay igual cantidad de personas con discapacidad empleadas en el mercado de trabajo regular que en las ETA.

En su Decreto de 3 de marzo de 1999, la Comisión de la Comunidad Francesa prevé el apoyo al empleo en la empresa de trabajo adaptado a fin de garantizar a todas las personas con discapacidad un trabajo útil y remunerado y permitirles perfeccionarse profesionalmente y valorizar sus competencias. Se

⁴⁶ CRPD/C/BEL/1, párrafo 141.

garantiza a todos los trabajadores de las empresas de trabajo adaptado al menos el sueldo mínimo mensual. El trabajo adaptado en la Región de Bruselas (comunidad francófona) está representado por 13 empresas que dan empleo a 1.450 trabajadores con discapacidad⁴⁷.

La política flamenca en relación con el empleo no apoya suficientemente el trabajo ordinario adaptado para las personas con discapacidad. Los gastos necesarios para apoyar medidas en el mercado regular son más bajos e implican a un grupo más reducido de personas, frente a los gastos asociados con los talleres protegidos⁴⁸.

Gran parte de los talleres protegidos son organizaciones privadas sin ánimo de lucro que se denominan Empresas de Trabajo Adaptadas y que reciben su financiación de las agencias. Muchos de estos centros de trabajo funcionan también como subcontratistas de otras empresas en el sector abierto. El sector protegido recibe aproximadamente el 80% de los fondos públicos asignados a los trabajadores con discapacidad (el 20% restante se invierte en subsidios salariales y formación de los profesionales)⁴⁹.

- Provisión de ajustes razonables

En diversos niveles de poder estatal se han desarrollado políticas de asistencia técnica o económica para facilitar los ajustes razonables:

- La adaptación de los puestos de trabajo es un derecho basado en la ley contra la Discriminación de 10 de mayo de 2007. Así pues, cada servicio público federal vela por que sus colaboradores con discapacidad dispongan de la asistencia técnica necesaria para acondicionar su puesto de trabajo.
- El Selor, la oficina de selección de la administración federal, organiza los ajustes razonables de los procedimientos de selección y de contratación, los procedimientos de las pruebas lingüísticas, de movilidad interna y gestión de la carrera, según lo dispuesto en el Real Decreto de 5 de marzo

⁴⁷ CRPD/C/BEL/1, párrafo 148.

⁴⁸ Informe alternativo de GRIP

⁴⁹ Respuesta al cuestionario de la EBU: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/87>

de 2007 que regula la contratación de las personas con discapacidad en la administración pública federal⁵⁰. Según GRIP, la formación para el empleo debe comprender toda la carrera profesional de las personas con discapacidad, ya que la asistencia no solamente se necesita en la fase de integración (contratación), sino a lo largo de toda la vida profesional.

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo regular, el 29 de noviembre de 2007 el Gobierno de Valonia adoptó una resolución que prevé diversas medidas de ajuste razonable y distintas modalidades de asistencia técnica y financiera, como por ejemplo subsidios salariales, asistencia para la adaptación del puesto de trabajo, subvenciones para los autónomos, cursos de formación de prueba, contratos de adaptación, becas para fomentar la inserción, subvenciones para los programas de mentorización, y asistencia con los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo⁵¹.

La Región de Bruselas-Capital ha establecido la siguiente legislación:

- la Ordenanza de 4 de septiembre de 2008 relativa a la lucha contra la discriminación y la igualdad de trato, que prevé un plan de promoción de la diversidad en el trabajo;
- la Ordenanza de 18 de marzo de 2004 relativa a la aprobación y financiación de iniciativas locales de desarrollo del empleo (ILDE) y de empresas de inserción (EI);
- la Ordenanza de 26 de junio de 2003 relativa a la gestión conjunta del mercado de trabajo.

Además, en el marco del Pacto Territorial para el Empleo de la Región de Bruselas-Capital, que moviliza y coordina a todos los actores interesados en el empleo en torno a un proyecto común, Actiris (la oficina regional del empleo) ofrece apoyo a las empresas y asociaciones interesadas en desarrollar una política de diversidad. La mitad de los gastos de puesta en marcha de un plan de diversidad puede ser subvencionada, hasta un máximo de 10.000 Euros. El Pacto Territorial para el Empleo prevé igualmente el suministro de servicios de consultores en materia de diversidad, y las empresas y asociaciones que reúnen los requisitos pueden obtener el sello de diversidad⁵².

⁵⁰ CRPD/C/BEL/1, párrafo 140.

⁵¹ CRPD/C/BEL/1, párrafo 143.

⁵² CRPD/C/BEL/1, párrafo 144.

La Región de Bruselas-Capital apoya a las asociaciones que trabajan sobre el terreno mediante la concesión de subvenciones a los proyectos que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad. En 2010 varios proyectos recibieron apoyo financiero en el marco del acceso al empleo, como por ejemplo un proyecto de la Liga Braille destinado a promover la contratación de personas con deficiencias visuales entre posibles empleadores⁵³.

En Bruselas, la Comisión de la Comunidad Francesa también ha adoptado medidas en materia de contratos de adaptación profesional, subsidios salariales, subsidios de instalación para el autoempleo, contribución a los gastos de adaptación del puesto de trabajo, cursos de formación de prueba, subsidios de tutoría, subsidios de integración y subsidios de contratación. También se ha entablado una colaboración entre el Servicio Francófono de Bruselas para las Personas con Discapacidad y la Oficina Regional del Empleo de Bruselas, con el fin de facilitar a las personas con discapacidad el acceso a las ofertas de empleo y contar con asesoramiento apropiado.

En la Comunidad de Lengua Alemana, la Agencia para las Personas con Discapacidad ofrece dos tipos de orientación a las personas con discapacidad: orientación en la empresa, que forma parte de una orientación profesional más amplia gestionada en cooperación con el servicio público del empleo, y formación en la empresa. Sin embargo, la falta de medios impide el buen funcionamiento de este sistema⁵⁴.

- Adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto

El proyecto 'Jobkanaal', destinado a los empleadores flamencos, procura incentivar la participación de ciertos grupos desfavorecidos, como los trabajadores con discapacidad, en el mercado laboral. Gracias a esta plataforma, las empresas que buscan empleados competentes entre determinados grupos pueden acceder a una red de más de 500 agencias de empleo⁵⁵.

⁵³ CRPD/C/BEL/1, párrafo 145.

⁵⁴ CRPD/C/BEL/1, párrafo 147.

⁵⁵ CRPD/C/BEL/1, párrafo 142.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Los desempleados con discapacidad pueden beneficiarse, por vía de los servicios de la Oficina Flamenca de Empleo y Formación Profesional (VDAB), del procedimiento general de asistencia de la oficina o de una asistencia más especializada destinada a los solicitantes de empleo con una incapacidad laboral. Los servicios de asistencia son progresivos y globales y tienen por objetivo apoyar a las personas en la búsqueda de empleo. Comprenden un examen de los antecedentes y orientación, asesoramiento y formación sobre los procedimientos de contratación, formación profesional, formación de instructores, asistencia y formación en materia de desarrollo de la carrera y de adaptación del entorno de trabajo⁵⁶.

OBSERVACIONES FINALES

38. El Comité observa con preocupación que solo un número reducido de personas con discapacidad están empleadas en un trabajo ordinario. Observa igualmente que el Gobierno no cumple los objetivos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad en sus propios servicios, y que no se han fijado cuotas para el sector privado.

39. El Comité recomienda al Estado parte que adopte todas las medidas necesarias, reglamentarias y de incentivo, para asegurar el derecho al empleo de las personas con discapacidad en el sector privado y el sector público, garantizando una protección eficaz contra la discriminación, proporcionando una formación profesional y una accesibilidad adecuadas, y velando por que se realicen los ajustes razonables necesarios.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que fomente los programas de impulso del empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

Asimismo, el Comité recomienda que se adopten medidas para reducir las brechas en materia de empleo y remuneración entre los géneros.

⁵⁶ CRPD/C/BEL/1, párrafo 142.

CROACIA

Croacia ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en agosto de 2007 sin realizar reservas o declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/HRV/1): presentado el 26 de octubre de 2011
Informes alternativos: Unión Croata de Asociaciones de Personas con Discapacidad y otras OPD colaboradoras (INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E); Oficina del Defensor de las Personas con Discapacidad de Croacia (CRO/INT_CRPD_CSS_CRO_19937_E); Human Rights Watch (CRO/INT_CRPD_CSS_CRO_19945_E)
Lista de preguntas (CRPD/C/HRV/Q/1): remitida el 30 de octubre de 2014
Observaciones finales (CRPD/C/HRV/CO/1): adoptadas el 15 de mayo de 2015
Presentación de los II, III y IV informes periódicos combinados prevista en 2021.

En relación con el empleo de las personas con discapacidad, en la República de Croacia trabajan 16.539 personas con discapacidad, de las cuales el 65% son varones y el 35% son mujeres⁵⁷.

- Protección contra la discriminación

La Ley del trabajo (2009) y la Ley contra la discriminación (2008) prohíben la discriminación directa o indirecta en el ámbito del trabajo y de condiciones laborales, incluidos los criterios de selección, las condiciones de contratación, y la promoción. Además, la Ley contra la discriminación prohíbe que se fomente la discriminación y obliga a realizar adaptaciones razonables a favor de las personas con discapacidad. La Ley contra la discriminación de 2008 establece la obligación de garantizar ajustes razonables⁵⁸.

- Medidas positivas

En el año 2013 se promulgó una nueva ley relativa a la rehabilitación profesional y al empleo de las personas con discapacidad que contempla incentivos para impulsar la rehabilitación laboral y el empleo. Según la nueva ley, todas las empresas con una plantilla de al menos 20 trabajadores (salvo las misiones diplomáticas y oficinas de servicios consulares y los talleres protegidos y de integración) tienen la obligación de dar empleo a una cuota mínima de personas con discapacidad (el 3% del número total de trabajadores) en un centro de trabajo adecuado, según su elección, y en condiciones laborales apropiadas. Las empresas tenían la obligación de cumplir la cuota antes del 1 de enero de 2015, y su incumplimiento conllevaba la obligación de pagar una indemnización correspondiente al 30% del salario mínimo mensual de cada trabajador con discapacidad que tuvieran la obligación de contratar⁵⁹.

Esta ley también prevé medidas alternativas, como por ejemplo becas para estudiantes con discapacidad o cooperación comercial con entidades jurídicas que contraten a personas con discapacidad, y estas medidas tienen por objeto impulsar el empleo de las personas con discapacidad⁶⁰.

⁵⁷ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁵⁸ CRPD/C/HRV/1, párrafos 19 y 181.

⁵⁹ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁶⁰ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

La promoción de la aplicación del principio de diseño universal es una de las medidas del Programa nacional para la protección y promoción de los derechos humanos 2008-2011, que contempla la accesibilidad de todos los servicios públicos y del transporte público, así como la creación de entornos accesibles en línea con los principios del diseño universal⁶¹.

La Ley de bienestar social (1997, 2011) ofrece a las personas con discapacidad una formación para fomentar su autonomía a través de programas especiales de rehabilitación (por ejemplo, capacitación de personas ciegas para desplazarse utilizando el bastón blanco o perros guías, etc.). Si resulta necesario, la persona que reciba la formación puede beneficiarse de asistencia en forma de alojamiento o ayuda económica para cubrir los gastos de transporte⁶².

La Ley de desplazamiento de las personas ciegas con la ayuda de perros guía (1998) regula el derecho de una persona ciega con perro guía a utilizar los medios de transporte público y tener libre acceso a los espacios públicos⁶³.

La responsabilidad de garantizar la accesibilidad del transporte público para las personas con discapacidad incumbe a las unidades autónomas locales, que han adoptado numerosas medidas para facilitar la movilidad personal, como son la instalación de señalización sonora en los cruces, plataformas elevadoras en los pasos peatonales subterráneos, colocación de bandas táctiles y líneas de guía para personas ciegas y con deficiencia visual, rebaje de los bordillos, etc⁶⁴.

La información oficial acerca de todos los ámbitos de la vida, independientemente de las posibilidades, el conocimiento y las posibles limitaciones de los usuarios, está disponible para todos a través del portal web www.mojauprava.hr ('Mi administración'), accesible a las personas con distintos tipos de discapacidad. Mediante la adaptación de la pantalla de varias maneras y la aplicación de las normas que permiten a las personas ciegas y con discapacidad visual leer

⁶¹ CRPD/C/HRV/1, párrafo 22.

⁶² CRPD/C/HRV/1, párrafo 108.

⁶³ CRPD/C/HRV/1, párrafo 109.

⁶⁴ CRPD/C/HRV/1, párrafo 111.

con la ayuda de dispositivos especiales, se asegura que las personas con discapacidad tengan acceso a la información en igualdad de condiciones que las demás personas. Asimismo, se aprobó la Ley de comunicaciones electrónicas (2008) que, además de ofrecer ventajas en la elección, precio y calidad de los servicios de comunicación, impulsa la accesibilidad y disponibilidad de servicios públicos mediante comunicación electrónica⁶⁵.

La Ley del impuesto sobre la renta de las personas (2004) permite a las personas con discapacidad recibir una mayor remuneración por trabajo de igual valor en comparación con las personas sin discapacidad⁶⁶.

- Derechos laborales y sindicales

El convenio colectivo de los funcionarios públicos y empleados del estado (2008) determina que los órganos del estado, de conformidad con la mencionada ley, tendrán en cuenta el empleo de personas con discapacidad al hacer sus planes de contratación y cubrir las vacantes; para este propósito se establecen los puestos apropiados y las condiciones de trabajo adecuadas⁶⁷.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

Las normas jurídicas y leyes más importantes que reglamentan el derecho a la rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad son las siguientes: la Ley de rehabilitación profesional y empleo para las personas con discapacidad de 2002; la Ley de mediación en el empleo y derechos durante el desempleo (2008, 2009, 2010); y el Reglamento sobre búsqueda activa de empleo y disponibilidad para el trabajo (2009)⁶⁸.

Mediante la aprobación de la Ley de rehabilitación profesional y empleo para las personas con discapacidad de 2002, se han creado las condiciones indispensables para el establecimiento del Fondo de Rehabilitación Profesional y Em-

⁶⁵ CRPD/C/HRV/1, párrafo 115.

⁶⁶ CRPD/C/HRV/1, párrafo 183.

⁶⁷ CRPD/C/HRV/1, párrafo 198.

⁶⁸ CRPD/C/HRV/1, párrafo 182.

pleo de las Personas con Discapacidad, creado en 2003. Las actividades del fondo, entre otras cosas, incluyen la aplicación de la política de desarrollo y el mejoramiento de la rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad; financiación o cofinanciación de instituciones de rehabilitación profesional y centros de trabajo; abono de incentivos económicos; cofinanciación para el desarrollo de programas existentes e introducción de nuevas tecnologías y programas destinados a la contratación de personas con discapacidad; cofinanciación de programas para la retención del empleo por parte de las personas con discapacidad; financiación o cofinanciación de programas para la educación de profesionales en el ámbito de la rehabilitación profesional; y cofinanciación y financiación de programas de investigación y desarrollo para la rehabilitación profesional⁶⁹.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Según los datos facilitados por el Instituto para el Empleo de Croacia, más del 60% de los trabajadores con discapacidad había logrado su puesto de trabajo gracias a medidas políticas activas en materia de empleo, mientras que el 40% restante trabajaba en el mercado abierto⁷⁰.

- Empleo en el sector público

El número de personas con discapacidad empleadas en órganos de la administración del estado se determina por el plan de contratación de funcionarios públicos para los organismos de la administración estatal, servicios profesionales y oficinas del Gobierno de la República de Croacia, en que se prevé el empleo de estas personas. Un total de 534 personas con discapacidad trabajan en ministerios, organizaciones de la administración estatal y oficinas centrales del estado; de conformidad con las disposiciones de la Ley de rehabilitación profesional y empleo para las personas con discapacidad, los órganos del estado tenían la obligación de contar con al menos una persona con discapacidad por cada 35 empleados antes del 31 de diciembre de 2011⁷¹.

⁶⁹ CRPD/C/HRV/1, párrafo 188.

⁷⁰ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁷¹ CRPD/C/HRV/1, párrafo 200.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Las profesiones más comunes de los trabajadores con discapacidad son: dependiente de comercio; trabajador no cualificado; técnico en materia de economía; mecánico; trabajador agrícola; camarero; conductor; y cocinero⁷².

Frecuentemente, las empresas son reacias a contratar a personas con discapacidad porque las consideran incapaces de desempeñar ciertas tareas o creen que sería demasiado costosa su contratación. Esto se debe por una parte a la falta de información sobre los incentivos disponibles para la contratación de personas con discapacidad, y, por otra parte, a la existencia de estereotipos al respecto. Otra causa adicional que provoca la baja empleabilidad de las personas con discapacidad es que reciben educación y formación para empleos que no se corresponden con las necesidades del mercado laboral. Debido a la falta de accesibilidad física, la sobreprotección familiar y las prestaciones sociales disponibles, las personas con discapacidad no se educan y no buscan empleo⁷³.

En 2014, se instalaron puestos de trabajo adaptados y recorridos accesibles para las personas ciegas en la Biblioteca Universitaria Nacional gracias a fondos asignados del presupuesto estatal ordinario de la biblioteca y a través de un proceso de licitación. En relación con las asignaciones presupuestarias destinadas a los ajustes razonables, los fondos no se han adjudicado. Existe un plan de modificaciones adicionales, pero depende de los fondos que reciba la biblioteca mediante licitación. En cuanto a la accesibilidad arquitectónica, aproximadamente el 50% de las bibliotecas de la República de Croacia son accesibles para las personas con discapacidad⁷⁴.

En el caso de las personas ciegas y deficientes visuales, se prevé la accesibilidad de las tecnologías de la información y la comunicación en las principales bibliotecas regionales del país gracias a un proyecto del Ministerio de Cultura. Los programas más comunes se dirigen a las personas con discapacidad intelectual; de un total de 231 programas en el país, 22 van dirigidos a las personas con discapacidad visual⁷⁵.

⁷² INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁷³ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁷⁴ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

⁷⁵ INT_CRPD_CSS_CRO_19930_E.

- Provisión de ajustes razonables

La adaptación de las instalaciones públicas está regulada por la Ley de planificación y construcción de espacios físicos (2007) y el Reglamento para garantizar la accesibilidad a los edificios de las personas con discapacidad y movilidad reducida (2005). Este reglamento establece las condiciones y garantías para el acceso, la movilidad, la estancia y el trabajo continuos de las personas con discapacidad⁷⁶.

A fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer una actividad laboral en igualdad de condiciones con otros empleados, la Ley de rehabilitación profesional y empleo para las personas con discapacidad (2002) regula las formas de ofrecer una adaptación razonable en los lugares de trabajo: adaptación del lugar y las condiciones de trabajo; compensación de la diferencia debida a la menor eficacia del trabajo; cofinanciación de los gastos de un asistente personal (ayudante en el trabajo); cofinanciación de los intereses de los créditos; y cofinanciación de los costes de la atención terapéutica en el trabajo⁷⁷.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

La Ley de rehabilitación profesional y empleo para las personas con discapacidad (157/13, 152/14, 2/15) constituye el principal instrumento legislativo relativo al empleo en el mercado laboral abierto.

Las personas con discapacidad pueden trabajar en el mercado laboral abierto, y los empleadores tienen la obligación de proporcionar los ajustes razonables necesarios en el lugar de trabajo.

En el mercado laboral abierto, pueden trabajar las personas con discapacidad de las siguientes maneras:

- sin apoyo económico o técnico porque la persona ha adquirido todas las calificaciones precisas para trabajar en un lugar de trabajo específico y en relación con su discapacidad, y se considera apta para el trabajo (empleo sin apoyos);

⁷⁶ CRPD/C/HRV/1, párrafo 20.

⁷⁷ CRPD/C/HRV/1, párrafo 21.

- con apoyo económico para superar dificultades asociadas con la discapacidad, según la valoración y el dictamen del Centro de Rehabilitación Profesional (empleo con incentivos);
- con apoyos laborales específicos para superar dificultades asociadas con la discapacidad, según la valoración y el dictamen del Centro de Rehabilitación Profesional (empleo con apoyos);
- con determinadas subvenciones y apoyos laborales para superar dificultades asociadas con la discapacidad, según la valoración y el dictamen del Centro de Rehabilitación Profesional (empleo con apoyos e incentivos)⁷⁸.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

El instituto colabora intensamente con todos los actores pertinentes en el ámbito de la educación y el empleo de las personas con discapacidad, y en especial con el Fondo de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad y numerosas organizaciones de la sociedad civil que atienden a esas personas, y que son actores importantes para alcanzar el objetivo de integrarlas en la sociedad y ofrecerles una mejor calidad de vida. El Ministerio de Bienestar Social, en cooperación con la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad de Croacia, ha establecido 7 centros en los que se imparte capacitación a personas con discapacidad para formar a los profesionales en tecnologías de la información que requiere el mercado laboral⁷⁹.

OBSERVACIONES FINALES

41. Preocupa al Comité que la mayoría de las personas con discapacidad estén desempleadas o tengan un empleo de bajos ingresos.

42. El Comité recomienda al Estado parte que, en cooperación con las organizaciones de personas con discapacidad, elabore y ejecute un plan de acción para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en

⁷⁸ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/croatia#1>.

⁷⁹ CRPD/C/HRV/1, párrafo 196.

el mercado de trabajo abierto. También recomienda que el sistema de cupos se complemente con otros incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad. Deben analizarse y subsanarse los factores que desincentivan el empleo de las personas con discapacidad. Deben regularse y supervisarse las adaptaciones razonables, incluido el empleo con apoyo mediante asistencia personal, y la accesibilidad de los lugares de trabajo.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

En cooperación con las organizaciones de personas con discapacidad, elaborar y ejecutar un plan de acción para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto.

Complementar el sistema de cuotas con otros incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad.

Subsanarse los factores que desincentivan el empleo de las personas con discapacidad.

Regularse y supervisarse las adaptaciones razonables, incluido el empleo con apoyo mediante asistencia personal, y la accesibilidad de los lugares de trabajo.

CHIPRE

Chipre ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en junio de 2011.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/CYP/1): presentado el 27 de febrero de 2015
Informes alternativos: Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea - informe sobre Chipre; Centro de Políticas 'Hope for Children' - informe sobre Chipre; Organismo Independiente para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad; Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chipre - informe alternativo; Alianza Panchipriota para la Discapacidad - informe alternativo
Lista de preguntas (CRPD/C/CYP/Q/1): remitida el 6 de octubre de 2016
Observaciones finales (CRPD/C/CYP/CO/1): adoptadas el 8 de mayo de 2017
Presentación de los II y III informes periódicos combinados prevista antes del 27 de julio de 2021

Chipre ratificó la CRPD con una reserva:

“Considerando que la Ley de personas con discapacidad, que se ajusta a la Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de noviembre de 2000, establece el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y prescribe en su apartado 3A que la ley no se aplicará en relación con el empleo:

(a) en las fuerzas armadas, en la medida en que el carácter del empleo requiere capacidades especiales que no podrán ejercer las personas con discapacidad; y

(b) en actividades profesionales en las que, por el carácter o el contexto, disponer de una característica o capacidad que no tenga una persona con discapacidad suponga un requisito profesional verdadero y determinante, siempre que sea legítimo el propósito y proporcionado el requisito, y teniendo en cuenta la posibilidad de llevar a cabo medidas razonables.”

- Protección contra la discriminación

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, en la que se enuncian los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo, se incorporó en la legislación interna mediante la Ley de Igualdad de Trato en el Empleo y el Desempeño Profesional de 2004 y la Ley sobre las Personas con Discapacidad (2000-2007). Toda persona que se considere damnificada por violación de esta ley en lo que respecta a la discriminación en el empleo puede presentar una denuncia ante la Oficina del Defensor del Pueblo y Comisionado para los Derechos Humanos (Dirección de Igualdad)⁸⁰.

El Convenio número 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de 1983 fue ratificado mediante la Ley 42/1987.84. El artículo 4 establece que las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores con discapacidad y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos⁸¹.

⁸⁰ CRPD/C/CYP/1, párrafo 210.

⁸¹ CRPD/C/CYP/1, párrafo 211.

El mecanismo independiente de seguimiento señala la existencia de discriminación por asociación y las dificultades que sufren los familiares de personas con discapacidad, que se ven obligadas a compaginar su vida profesional con sus responsabilidades de cuidado bajo condiciones laborales inflexibles⁸².

- Medidas positivas

La Ley de contratación de operadores de telefonía con discapacidad visual formados para ocupar puestos en centrales telefónicas de la administración pública, el sector de la educación y las entidades jurídicas públicas (L.17/1998), cuya aplicación incumbe al Departamento de Administración Pública y Personal, garantiza el derecho de rehabilitación profesional específicamente a las personas con discapacidad visual, otorgándoles prioridad para ocupar cargos en el sector público en general. En particular, da prioridad exclusiva a los operadores de telefonía diplomados de la Escuela para Ciegos. Si no hubiera candidatos con deficiencias visuales para los puestos de operador de telefonía, la ley estipula que se priorice a otras personas con discapacidad⁸³.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

El Departamento de Bienestar Social, en el proceso de concesión de la renta mínima garantizada en virtud de las Leyes de asistencia y servicios públicos de 2006 y 2012, y en el caso de las personas con discapacidad, concede una exención de los criterios relativos a los ingresos de los primeros 512 Euros para la participación en programas de formación y empleo, a modo de incentivo para que las personas con discapacidad sigan perteneciendo a la población activa⁸⁴.

La Ley de salud y seguridad en el trabajo (1996-2011), cuya aplicación incumbe al Departamento de Inspección del Trabajo, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la protección contra el acoso y la investigación de las denuncias. La ley exige que los empleadores preparen por escrito una evaluación de los riesgos a que se exponen las personas empleadas y los terceros que estén bajo su responsabilidad en el lugar de trabajo⁸⁵.

⁸² Informe alternativo del mecanismo independiente de seguimiento, párrafo 74.

⁸³ CRPD/C/CYP/1, párrafo 216.

⁸⁴ CRPD/C/CYP/1, párrafo 218.

⁸⁵ CRPD/C/CYP/1, párrafo 221.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

El Departamento para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad es el responsable de los servicios de readaptación profesional de las personas con discapacidad. Distribuye asistencia financiera a personas con discapacidad para la creación de pequeñas sociedades o empresas en el marco de la Ley del fondo especial del centro de readaptación profesional de las personas con discapacidad (L.103 I)/2000). Este programa prevé una subvención de hasta 8.543 Euros a las personas con discapacidad que carecen de los medios financieros para trabajar por cuenta propia. La cantidad aprobada cubre principalmente la adquisición de maquinaria y otro tipo de equipamientos, materias primas y capital de operaciones⁸⁶.

Asimismo, se ofrecen subvenciones a organizaciones de personas con discapacidad para la gestión de programas de empleo con apoyo. En el marco del Plan de Empleo aprobado por el Consejo de Ministros en 1994, el Departamento para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad otorga subvenciones a organizaciones de personas con discapacidad por un valor de 13.500 Euros anuales por cada programa de empleo⁸⁷.

La Escuela para Ciegos de san Bernabé ofrece varios programas y servicios y, entre ellos:

- programas de formación profesional dirigidos a adultos;
- programas de formación dirigidos a adultos y al objeto de fomentar la creatividad, las habilidades y el desarrollo propio;
- departamento de telefonía⁸⁸.

También se imparten programas preparatorios para la capacitación profesional en aulas especiales de las escuelas secundarias y técnicas. El objetivo de esos programas es permitir que las personas con discapacidad logren y mantengan la máxima independencia posible y plena capacidad física, mental, social

⁸⁶ CRPD/C/CYP/1, párrafo 212.

⁸⁷ CRPD/C/CYP/1, párrafo 212.

⁸⁸ CRPD/C/CYP/1, párrafo 219.

y profesional, así como la inclusión y la participación en todos los aspectos de la vida. El objetivo de esta política educativa y social es facilitar la transición de estos alumnos de la escuela a la vida profesional⁸⁹.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Los Servicios de Empleo del Departamento de Trabajo ponen a disposición de las personas que buscan empleo servicios gratuitos a través de las oficinas de empleo locales y de distrito. Se encargan de buscar un trabajo adecuado, asesorar e informar sobre las distintas ocupaciones e informar sobre las oportunidades de capacitación y educación, así como sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral. Los asesores del Departamento de Empleo están especialmente capacitados para prestar servicios a grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad⁹⁰.

- Empleo en el sector público

El Departamento para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad se encarga de la aplicación de la Ley sobre la contratación de personas con discapacidad en todas las entidades del sector público (disposiciones especiales) de 2009 (L. 146 I/2009). Esta ley regula la contratación de las personas con discapacidad que reúnen determinados criterios objetivos para ocupar el 10% de las vacantes en el sector público. Su finalidad es promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad⁹¹.

Se han registrado varias denuncias por dificultades jurídicas, de procedimiento y de actitud en relación con la aplicación de la legislación que regula las cuotas de puestos reservados en el sector público⁹².

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

El Departamento de Trabajo también actuaba como organismo intermediario en proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo y se encargaba de apli-

⁸⁹ CRPD/C/CYP/1, párrafo 220.

⁹⁰ CRPD/C/CYP/1, párrafo 213.

⁹¹ CRPD/C/CYP/1, párrafo 212.

⁹² Informe alternativo del mecanismo independiente de seguimiento, párrafo 75.

car los planes de subvenciones para el empleo de personas con discapacidad en el marco del componente 'Extensión del mercado de trabajo y cohesión social' del período de programación institucional 2007-2013⁹³.

- Provisión de ajustes razonables

Los empleadores desconocen casi por completo el alcance de la obligación de proporcionar ajustes razonables en el ámbito del empleo. Esta situación se debe en parte a la falta de armonización de la Ley para las personas con discapacidad con los artículos 2, 5 y 27 de la CRPD⁹⁴.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

La gran mayoría de los trabajadores con discapacidad visual son personas contratadas por el gobierno y por el sector privado para el puesto de operadores de telefonía (46.9%). Tan solo alrededor de 148 personas con discapacidad visual han cursado estudios universitarios, y estas personas trabajan principalmente en puestos gubernamentales y en el sector educativo (como abogados, profesores, administrativos, etc.). Aproximadamente 10 personas con discapacidad visual trabajan en la fabricación de sillas, taburetes, cestas y otros artículos de artesanía en los talleres de la organización⁹⁵.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

El Departamento para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad ofrece varios programas y proyectos en materia de empleo⁹⁶, entre los cuales destacan los siguientes:

- Programa de empleo con apoyos: los beneficiarios son las organizaciones no gubernamentales certificadas que ofrezcan servicios de empleo con apoyos, mediante la contratación de un instructor laboral, a las personas con discapaci-

⁹³ CRPD/C/CYP/1, párrafo 214.

⁹⁴ Informe alternativo del mecanismo independiente de seguimiento, párrafo 73.

⁹⁵ Respuestas al cuestionario de la EBU.

⁹⁶ Más información: www.mlsi.gov.cy/dsic.

dad física, psicosocial, intelectual o sensorial. Se prevé una cantidad máxima de 13.500 Euros anuales para cada programa⁹⁷.

- Programa de subsidios para organizaciones que desarrollen proyectos de formación profesional para profesionales con discapacidad. Los beneficiarios de este programa son organizaciones no gubernamentales certificadas que presenten u ofrezcan servicios a personas con discapacidad física, psicosocial, intelectual o sensorial, y que participen activamente en el diseño y aplicación de programas, incluidos programas de formación dirigidos a su personal y/o a las personas con discapacidad. Cada programa puede recibir una subvención de hasta 3.000 Euros, salvo aquellos que sean cofinanciados por fondos europeos, en cuyo caso la subvención puede llegar hasta los 5.000 Euros.

- Programa para la formación profesional de las personas con discapacidad. Los beneficiarios son las personas con discapacidad y con dificultades para encontrar empleo en su sector, a pesar de su nivel de estudios. Se prevé un apoyo de hasta 1.708 Euros.

- Programa para el establecimiento y funcionamiento de pequeñas unidades de autoempleo para las personas con discapacidad. Los beneficiarios son las personas con discapacidad física, psicosocial, intelectual o sensorial con menos posibilidades de lograr un empleo en el mercado laboral ordinario. Se prevé un apoyo de hasta 8.543 Euros.

- Programa de subsidios para organizaciones que desarrollen proyectos de formación profesional para las personas con discapacidad. Los beneficiarios de este programa son organizaciones no gubernamentales certificadas, y cada programa puede recibir una subvención de hasta 5.000 Euros, salvo aquellos que sean cofinanciados por fondos europeos, en cuyo caso la subvención puede llegar hasta los 10.000 Euros. Los gastos subvencionables incluyen los honorarios de los formadores, gastos de desplazamiento y de alojamiento de los formadores que viajen desde el extranjero, así como los gastos de alquiler de locales adecuados para la formación y de materiales para la formación. Asimismo, son susceptibles de subvención los gastos de reproducción del material didáctico.

⁹⁷ Más información: <https://drive.google.com/file/d/0B7FK-lfoDIHmbmlZV0w0MEdjU28/view>.

- Prestación por movilidad: los beneficiarios son aquellas personas con una agudeza visual que sea igual o inferior a 6/36 en cada ojo. Se concede una prestación de 102 Euros mensuales a los trabajadores y a los estudiantes con discapacidad visual.

- Servicio de secretaría/guía para profesionales ciegos que trabajen en el sector público o el sector de la educación.

OBSERVACIONES FINALES

53. Preocupan al Comité el elevado nivel de desempleo y la falta de datos desglosados por género, edad y tipo de discapacidad en relación con el empleo de las personas con discapacidad, así como las insuficientes medidas destinadas a promover su inclusión en el mercado de trabajo abierto independientemente del tipo de deficiencia.

54. El Comité recomienda que el Estado parte garantice el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el mercado de trabajo abierto, entre otras cosas velando por que también haya un sistema de cuotas en el sector privado y garantizando que se respete el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todos los entornos para todas las personas con discapacidad, atendiendo a la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recomienda también que el Estado parte recopile datos sobre el empleo de las personas con discapacidad desglosados por género, edad y tipo de deficiencia.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda que el Estado Parte garantice el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el mercado de trabajo abierto, entre otras cosas velando por que también haya un sistema de cuotas en el sector privado y garantizando que se respete el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todos los entornos para todas las personas con discapacidad, atendiendo a la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Comité recomienda también que el Estado Parte recopile datos sobre el empleo de las personas con discapacidad desglosados por género, edad y tipo de deficiencia.

REPÚBLICA CHECA

La República Checa ratificó la Convención el 28 de septiembre de 2009 y firmó el Protocolo Facultativo en marzo de 2007 sin realizar reservas o declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/CZE/1): presentado el 1 de noviembre de 2011
Informes alternativos: Iniciativa Global para acabar con todo castigo corporal hacia niños y niñas (República Checa) (CZE/INT_CRPD_CSS_CZE_19772_E); Informe de la Coalición de ONG y OPD (CZE/INT_CRPD_CSS_CZE_19782_E)
Lista de preguntas (CRPD/C/CZE/Q/1): remitida el 28 de octubre de 2014
Observaciones finales (CRPD/C/CZE/CO/1): adoptadas el 15 de mayo de 2015
Presentación de los II, III y IV informes periódicos combinados prevista en 2019

- Protección contra la discriminación

De conformidad con el artículo 2 de la Ley de Empleo, la política de empleo del estado incluye medidas destinadas a promover y lograr la igualdad de trato

para las personas con discapacidad en el acceso al empleo, nueva formación, formación profesional y cursos especializados de reciclaje, y dispone de medidas encaminadas a favorecer el empleo de estas personas. Se prohíbe la discriminación en el ejercicio del derecho al empleo por motivos de salud, entre otros; el párrafo 9 del artículo 4 establece que la discriminación se refiere también al acoso y al acoso sexual por motivo de discapacidad⁹⁸. La protección contra la discriminación se garantiza en particular gracias a la Ley de no discriminación (Ley No. 198/2009 Recop.). Un aspecto fundamental en la protección contra la discriminación de las personas con discapacidad es el principio de los ajustes razonables, y en la Ley de no discriminación se regula este concepto. En su apartado 3, subsección 2, la ley estipula que se considera discriminación indirecta por motivo de discapacidad la denegación o negativa a adoptar medidas razonables para garantizar que una persona con discapacidad pueda acceder a un empleo determinado⁹⁹.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 de esa ley, los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Aumentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, de acuerdo con sus condiciones y en colaboración con el médico de atención preventiva de la empresa, mediante la adaptación personalizada de puestos de trabajo y de condiciones laborales, así como la designación de puestos de trabajo para personas con discapacidad;
- b) Cooperar con la delegación regional de la Oficina del Trabajo en lo relativo a la prestación de servicios de readaptación profesional;
- c) Llevar un registro de las personas con discapacidad contratadas que incluya datos sobre el motivo por el que se ha reconocido la discapacidad de esas personas;
- d) Llevar un registro de los puestos de trabajo designados para personas con discapacidad¹⁰⁰.

- Medidas positivas

Con miras a apoyar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo, se aplican instrumentos de política activa de empleo que tienen por objeto

⁹⁸ CRPD/C/CZE/1, párrafos 343 y 344.

⁹⁹ INT_CRPD_NGO_CZE_15594_E, página 8.

¹⁰⁰ CRPD/C/CZE/1, párrafo 345.

motivar a los empleadores para que contraten a estas personas. Los incentivos incluyen ayuda financiera destinada a la creación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad, es decir, talleres y puestos de trabajo protegidos. En este caso, los empleadores obtienen fondos para la adquisición de los equipos necesarios para la creación y adaptación de puestos de trabajo¹⁰¹.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

El párrafo 1 del artículo 29 de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una mayor protección de la salud en el trabajo y a condiciones laborales especiales. El párrafo 2 del mismo artículo reafirma el derecho de las personas con discapacidad a protección especial en las relaciones laborales y a asistencia en materia de formación profesional¹⁰².

La promoción del acceso a los servicios culturales para personas con discapacidad se considera una prioridad, incluso en el documento fundamental de estrategia para bibliotecas (Documento conceptual de desarrollo de bibliotecas para el período 2004-2010). Las medidas se aplican a través de la financiación continua de la Biblioteca e Imprenta para Ciegos K. E. Macana, institución que colabora con el Ministerio de Cultura, y mediante las convocatorias de concesión de subvenciones¹⁰³.

Determinadas medidas técnicas también facilitan la accesibilidad y la movilidad personal de manera específica, por ejemplo las señales acústicas de orientación para las personas con discapacidad visual en los cruces y pasos de peatones, las bandas de señalización en relieve para dichas personas en los pasos de peatones, etc¹⁰⁴.

¹⁰¹ CRPD/C/CZE/1, párrafo 347.

¹⁰² CRPD/C/CZE/1, párrafo 346, Resolución N° 2/1993 Recop., de la Presidencia del Consejo Nacional de la República Checa, relativa a la proclamación de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales como parte integrante del orden constitucional de la República Checa.

¹⁰³ CRPD/C/CZE/1, párrafo 63.

¹⁰⁴ CRPD/C/CZE/1, párrafo 228.

De conformidad con las disposiciones del párrafo 5 del artículo 73 de las Normas sobre transporte ferroviario, los pasajeros reciben información relativa a la circulación ferroviaria mediante dispositivos de información de audio y vídeo. La información esencial en formato gráfico debe presentar contrastes y ser visible desde la distancia a la que se vaya a leer. En las estaciones de las líneas principales, dicha información debe completarse con elementos acústicos, táctiles y visuales para personas con movilidad y orientación limitadas. En el transporte ferroviario, el acceso a la información para personas con discapacidad también se ofrece en braille o mediante anuncios de audio para pasajeros con discapacidad visual. Además, el sitio web de las compañías ferroviarias facilita acceso a la información¹⁰⁵.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

La rehabilitación profesional de las personas con discapacidad queda regulada por la Ley No. 435/2004 Recopilada relativa al empleo, y las oficinas de empleo tienen la responsabilidad de gestionar esta rehabilitación. Según nuestra experiencia, rara vez se utiliza esta medida en el caso de las personas con discapacidad visual. Por lo general, las oficinas no saben utilizar esta medida, y desconocen por completo las posibilidades de las personas con discapacidad visual. Asimismo, las personas con discapacidad visual no suelen inscribirse en los servicios de atención a las personas en situación de desempleo después de perder su puesto de trabajo¹⁰⁶.

Las personas con discapacidad visual aprovechan los servicios profesionales de asesoramiento principalmente en materia del código laboral (contratos de trabajo y requisitos y condiciones para convenios de horas extra, opciones para finalizar un contrato de trabajo, inscripción en la oficina de empleo, opciones laborales compatibles con la prestación por discapacidad), elaboración del currículum vitae y cartas de presentación, apoyo para la búsqueda de empleo, etc. Además, el asesoramiento profesional actúa en relación con los dispositivos adaptados y, más específicamente, en cómo pueden ayudar estos dispositivos a las personas para desempeñar sus funciones. Otra área relacionada es la formación en orientación y movilidad¹⁰⁷.

¹⁰⁵ CRPD/C/CZE/1, párrafo 240.

¹⁰⁶ Respuestas al cuestionario de la EBU: <http://www.euroblind.org/convention/article-27/czech-republic>.

¹⁰⁷ Respuestas al cuestionario de la EBU: <http://www.euroblind.org/convention/article-27/czech-republic>.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Las personas con discapacidad que decidan trabajar por cuenta propia disponen de ayudas financieras que cubren la adquisición de los equipos necesarios para iniciar su actividad. Veintisiete personas se beneficiaron de esas ayudas en el primer semestre de 2011, y 52 personas en 2010¹⁰⁸.

Los empleadores de personas con discapacidad y las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia reciben subvenciones en concepto de reembolso parcial de los gastos de explotación. Las subvenciones pueden utilizarse, por ejemplo, para sufragar los gastos de alquiler, combustible, electricidad, agua y alcantarillado, transporte, etc¹⁰⁹.

- Empleo en el sector público

Los órganos del sector público tienen las mismas obligaciones legales de dar empleo a las personas con discapacidad que cualquier otro empleador. Dado que los organismos públicos no tienen la posibilidad de utilizar la opción de pagar impuestos más elevados, o bien contratan a personas con discapacidad para cubrir al menos el 4% de los puestos, o bien cumplen la ley adquiriendo cantidades determinadas de bienes o servicios de empresas en cuyas plantillas más del 50% de los empleados sean personas con discapacidad¹¹⁰.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Todos los empleadores que contraten a más de un 50% de personas con discapacidad (respecto del número total de empleados) tienen derecho a recibir la subvención destinada a promover el empleo de estas personas. Dicha subvención se paga mensualmente para reembolsar los costos salariales de los empleados con discapacidad¹¹¹.

¹⁰⁸ CRPD/C/CZE/1, párrafo 349.

¹⁰⁹ CRPD/C/CZE/1, párrafo 350.

¹¹⁰ Respuestas al cuestionario de la EBU: <http://www.euroblind.org/convention/article-27/czech-republic>.

¹¹¹ CRPD/C/CZE/1, párrafo 351.

Otro instrumento es el porcentaje obligatorio de personas con discapacidad contratadas, lo que significa que todos los empleadores con más de 25 empleados tienen la obligación de contratar un 4% obligatorio de personas con discapacidad en relación con el número total de empleados. Dicho porcentaje obligatorio puede satisfacerse mediante la contratación de personas con discapacidad, la compra de productos o servicios a empresas que contraten a más de un 50% de empleados con discapacidad, o por medio de gravámenes destinados a engrosar el presupuesto del estado. El empleador puede elegir una de las opciones o combinarlas según le convenga¹¹². Actualmente, en la República Checa la mayoría de las empresas prefiere la contribución al presupuesto del estado¹¹³.

Se anima a los empleadores a contratar a personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto mediante deducciones fiscales del impuesto sobre la renta¹¹⁴.

- Provisión de ajustes razonables

Las definiciones de medidas razonables y condiciones extraordinarias en el ámbito del empleo de personas con discapacidad resultan ambiguas en el ordenamiento jurídico de la República Checa; por lo tanto, no está del todo claro en qué condiciones las personas con el tercer grado de discapacidad pueden trabajar y, consecuentemente, estas personas quedan excluidas casi totalmente del mercado laboral¹¹⁵.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

En la República Checa la modalidad de empleo con apoyos no está regulada por ley, y este servicio no forma parte de la tipología actual de servicios sociales. En la mayoría de los casos se registra como 'rehabilitación social', con lo cual el concepto de empleo con apoyos queda desequilibrado. El principal propósito del empleo con apoyos es permitir a las personas con discapacidad adquirir y retener trabajos adecuados en el mercado laboral ordinario, mientras que la rehabilitación social se centra en las competencias, capacidades y habilidades de la persona para que pueda aprovechar los recursos sociales y trabajar en un en-

¹¹² CRPD/C/CZE/1, párrafo 355.

¹¹³ INT_CRPD_NGO_CZE_15594_E, página 119.

¹¹⁴ CRPD/C/CZE/1, párrafo 356.

¹¹⁵ INT_CRPD_NGO_CZE_15594_E, página 117.

torno natural, en todos los ámbitos de la vida social. Resulta confuso y desequilibrado financiar las dos actividades como si fueran una sola. No se garantiza la financiación del servicio, y no es posible realizar un seguimiento adecuado de los resultados y las consecuencias del empleo con apoyos¹¹⁶.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Si se contrata a una persona con discapacidad más grave, el empleador recibe un subsidio mayor para la creación de puestos de trabajo y talleres protegidos.

OBSERVACIONES FINALES

51. El Comité observa con preocupación la elevada tasa de desempleo de las personas con discapacidad y el hecho de que la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad sea más elevada que la de los hombres con discapacidad. El Comité observa también con preocupación que cerca de una tercera parte de las personas con discapacidad empleadas trabaja fuera del mercado laboral abierto.

52. El Comité exhorta al Estado parte a garantizar el mismo salario para todas las personas con discapacidad, independientemente del tipo de discapacidad que tengan. Lo exhorta también a adoptar medidas, intensificar sus esfuerzos y asignar recursos suficientes para promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, en particular, de las mujeres.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

Garantizar el mismo salario para todas las personas con discapacidad, independientemente del tipo de discapacidad que tengan.

Desarrollar medidas, intensificar los esfuerzos y asignar recursos suficientes para promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, en particular, de las mujeres.

¹¹⁶ INT_CRPD_NGO_CZE_15594_E, página 111.

DINAMARCA

Dinamarca ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en agosto de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/DNK/1): presentado el 24 de agosto de 2011
Informes alternativos: Organización de Personas con Discapacidad de Dinamarca: anexo sobre la reinstitucionalización (INT_CRPD_CSS_DNK_18209_E); Organización de Personas con Discapacidad de Dinamarca (INT_CRPD_CSS_DNK_18208_E); Unión de Personas con Discapacidad de las Islas Feroe (INT_CRPD_CSS_DNK_18210_E); contribución conjunta de la sociedad civil de Dinamarca (INT_ICO_DNK_16287_E)
Lista de preguntas (CRPD/C/DNK/Q/1): remitida el 12 de mayo de 2014
Observaciones finales (CRPD/C/DNK/CO/1): adoptadas el 30 de octubre de 2014
Presentación de los II y III informes periódicos combinados prevista antes del 24 de agosto de 2019

En 2016, poco más del 50% de las personas con discapacidad de Dinamarca tenía empleo. Según los datos del Instituto de Estadísticas de Dinamarca del periodo 2015-2017, el porcentaje de personas con discapacidad visual que tenía trabajo rondaba el 20%, teniendo el 8% de estas personas trabajos flexibles (*flexi-job*). Una persona tiene derecho a un trabajo flexible si las autoridades locales determinan que, por ejemplo, la capacidad de trabajo de una persona con discapacidad visual ha quedado reducida de forma sustancial y permanente. Los beneficiarios de las pensiones por discapacidad (también conocidas como pensiones por jubilación anticipada) pueden trabajar hasta cierto grado y percibir también la pensión, por ejemplo en empleos protegidos o con apoyos, o por cuenta propia. Aproximadamente el 10% de los beneficiarios de pensiones por discapacidad con deficiencia visual se acoge a este programa.

- Protección contra la discriminación

La política danesa en materia de discapacidad se basa en el principio de compensación, que implica que la sociedad pone a disposición de las personas con discapacidades funcionales varios servicios que compensan las consecuencias de su discapacidad. La compensación, que debe garantizar que las personas con discapacidad gocen del mismo punto de partida que las personas sin discapacidad, puede proporcionarse en forma de ayudas individuales y personales; por ejemplo, los textos escritos pueden ofrecerse en aparatos especiales y en formatos accesibles, como en formato audio o en braille. Asimismo, la compensación puede consistir en medidas colectivas que aseguren que la sociedad tenga en cuenta lo máximo posible las necesidades de las personas con discapacidad¹¹⁷.

La legislación danesa incorpora una serie de disposiciones específicas que pretenden prevenir la discriminación contra las personas con discapacidad. Se ha prohibido explícitamente la discriminación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y, además, los empleadores tienen la obligación de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad en relación con el empleo, la formación y la educación.

¹¹⁷ CRPD/C/DNK/1, párrafos 29 y 30.

En 1993, el parlamento danés aprobó la moción B 43 relativa a la igualdad de trato y la igualdad entre las personas con y sin discapacidad. El parlamento recomendó que todas las administraciones públicas –centrales y locales– y todas las empresas privadas respetaran el principio de igualdad y de igualdad en el trato de las personas con discapacidad y de otros ciudadanos¹¹⁸.

La Ley danesa para prohibir el trato diferenciado en el mercado laboral prohíbe el trato diferenciado directo e indirecto, el acoso y las órdenes de discriminar por motivo de discapacidad, entre otros motivos. Se incorporó la discapacidad en la ley como criterio para la discriminación y para aplicar parte de la Directiva del Consejo 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹¹⁹.

En 2018 el Gobierno danés ha presentado una nueva propuesta de ley que se titula ‘Prohibición general del trato diferenciado de las personas con discapacidad’.

En colaboración con el Centro de Estudios Comparativos de Protección Social de la Universidad de Aalborg, en enero de 2018 la Asociación Danesa de Personas Ciegas publicó un informe basado en una encuesta que se titula ‘Los Invisibles’. La encuesta, que pretendía recoger las opiniones de las empresas al respecto de los trabajadores ciegos o deficientes visuales, llega a la conclusión de que los empleadores no tienen necesariamente opiniones negativas o prejuicios contra los (posibles) trabajadores con ceguera o deficiencia visual, pero que carecen de conocimientos (por ejemplo, sobre los programas de apoyo, los subsidios salariales y, por último pero no por ello menos importante, los puestos indicados para las personas con discapacidad visual).

- Medidas positivas

Una de las consecuencias de la revisión de las prestaciones por incapacidad y el sistema de trabajos flexibles es que las personas en situación de mayor vulnerabilidad en el mercado laboral disfrutan de nuevas medidas y apoyos para

¹¹⁸ CRPD/C/DNK/1, párrafo 44.

¹¹⁹ CRPD/C/DNK/1, párrafo 286.

desenvolverse en la vida. A la vez, el sistema de trabajos flexibles se centra de manera especial en las personas con discapacidad y con muy poca capacidad de trabajo¹²⁰.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

Independientemente de su discapacidad, las personas con discapacidad quedan sujetas a las medidas ordinarias en materia de empleo. Si, como consecuencia de la discapacidad, resultan necesarias medidas especiales o asistencia específica, las medidas y asistencia se pueden conceder a través de lo previsto en la Ley de compensación en el empleo para las personas con discapacidad. El objetivo del programa es impulsar y fomentar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad y lograr que permanezcan en el mercado laboral, ofreciendo las mismas oportunidades de desempeñar un trabajo que cualquier persona sin discapacidad¹²¹. La Ley de compensación en el empleo para las personas con discapacidad contempla las siguientes medidas:

- asistencia personal para las personas con discapacidad, por ejemplo, discapacidad visual, en el empleo (la asistencia se basa en una evaluación de las necesidades);
- subvenciones salariales para la contratación de personas recién formadas;
- acceso preferencial (a la hora de llenar una vacante, los empleadores del sector público están obligados a otorgar a las personas con discapacidad que tengan dificultades para encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario acceso preferencial al puesto si, según el parecer del empleador, la persona con discapacidad cuenta con las mismas cualificaciones que los demás solicitantes).

En cuanto a otras medidas activas, la ley prevé subsidios para, por ejemplo, la adquisición de herramientas y tecnologías de apoyo como lectores de pantalla, líneas braille, etc.

¹²⁰ (CRPD/C/DNK/Q/1/Add.1), párrafo 214.

¹²¹ CRPD/C/DNK/1, párrafo 285.

En relación con el transporte público, las personas con discapacidad y sus guías o perros guía disfrutaban de precios rebajados (hasta el 50%) pero, desafortunadamente, no existe ninguna solución personalizada para los trabajadores ciegos y deficientes visuales.

- Derechos laborales y sindicales

La Junta Nacional de Accidentes Laborales pretende implicar a otras partes relevantes, como son los sindicatos, en el apoyo a las personas lesionadas, en su empeño por volver al mercado laboral¹²².

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

Asimismo, la ley señala que, en relación con los anuncios de trabajo y los procesos de solicitud de plazas en los programas de formación profesional, se prohíben las ofertas dirigidas específicamente a las personas con discapacidad y se prohíbe afirmar que los solicitantes con discapacidad tienen preferencia. Tampoco se puede decir en los anuncios que no se quiere solicitudes de personas con discapacidad. Por último, las disposiciones de los convenios individuales o colectivos y las normativas internas de los trabajadores que no cumplan lo previsto en la ley quedan invalidadas, tanto en el caso de los empleadores públicos como los privados¹²³.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

A fin de garantizar que las personas con discapacidad puedan integrarse en el mercado laboral, el Gobierno danés y las organizaciones de personas con discapacidad del país han puesto en marcha una estrategia de cuatro años de duración que pretende unir la discapacidad con el empleo. Una parte de la estrategia prevé la puesta en marcha de forma conjunta de nueve iniciativas centradas en los tres actores principales en las actividades en favor de las personas con discapacidad: los centros de búsqueda de empleo, las personas y las empresas. Las iniciativas abarcan las tres siguientes áreas de acción (tanto para la

¹²² CRPD/C/DNK/1, párrafo 284.

¹²³ CRPD/C/DNK/1, párrafo 481.

inclusión como para la permanencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral):

- facilitar la compatibilidad de tener una discapacidad con desempeñar un trabajo;
- sensibilización en torno a las subvenciones disponibles;
- profundizar en los conocimientos sobre las formas eficaces de lograr la inserción de más personas con discapacidad en el mercado laboral¹²⁴.

- Empleo en el sector público

Para llenar una vacante, los empleadores del sector público están obligados a otorgar a las personas con discapacidad que tengan dificultades para encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario acceso preferencial al puesto si, según el parecer del empleador, la persona con discapacidad cuenta con las mismas cualificaciones que los demás solicitantes.

En relación con el Ministerio de Defensa, las iniciativas en materia de discapacidad se basan en la legislación actual. El ministerio queda exento de la prohibición del tratamiento diferencial. Debido a los requisitos físicos y mentales del servicio militar, se permite la discriminación por motivos de edad y discapacidad, dado que tener buenas condiciones físicas y gozar de buena salud son imprescindibles para el desarrollo de forma segura de las misiones internacionales¹²⁵.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

El 1 de mayo de 2011, el Ministerio de Empleo se unió a las organizaciones de personas con discapacidad de Dinamarca y al Foro Empresarial para la Responsabilidad Social (VFSA) para lanzar un proyecto que pretende que el mayor número posible de personas con discapacidad logren un empleo y retengan el trabajo. El proyecto se centra en medidas como la motivación de las personas con discapacidad para que busquen empleo, apoyos para las empresas para impulsar la contratación y retención de las personas con discapacidad, y el equi-

¹²⁴ CRPD/C/DNK/1, párrafo 280.

¹²⁵ CRPD/C/DNK/1, párrafos 294-296.

pamiento de los centros de búsqueda de empleo para que puedan dirigir las ofertas de las empresas al público objetivo¹²⁶.

Las empresas públicas y privadas tienen la posibilidad de solicitar financiación del Fondo para la Discapacidad para el desarrollo de proyectos que, de distintas maneras, ayuden a las personas con discapacidad a buscar un sitio en el mercado laboral. Los responsables de las actividades en materia de discapacidad son los municipios, pero la Junta Nacional de Accidentes Laborales participa en la evaluación de la persona y tiene potestad para establecer una pérdida temporal de capacidad de trabajo que ayudará a la persona a no sentirse atrapada en su situación y evitará el riesgo de que la persona se vaya distanciando del mercado laboral¹²⁷.

- Provisión de ajustes razonables

La Ley danesa para prohibir el trato diferenciado en el mercado laboral impone la obligación de proporcionar ajustes para las personas con discapacidad. Quiere decir esto que los empleadores deben adoptar las medidas pertinentes teniendo en cuenta las necesidades específicas y para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo con garantías de éxito. Sin embargo, la obligación de realizar ajustes no se aplica si supone una carga desproporcionada para la empresa, pero si se alivia adecuadamente a través de medidas públicas no se considerará una carga desproporcionada¹²⁸.

Según esta ley, se pueden otorgar subvenciones a las empresas para las remuneraciones, etc., de un asistente personal, pudiendo beneficiarse de esta medida las personas desempleadas, los asalariados y los empresarios por cuenta propia¹²⁹.

En virtud de la legislación laboral, se conceden subvenciones para ayudas, herramientas, el diseño de puestos de trabajo a pequeña escala, y material didáctico¹³⁰.

¹²⁶ CRPD/C/DNK/1, párrafo 52.

¹²⁷ CRPD/C/DNK/1, párrafos 281-282.

¹²⁸ CRPD/C/DNK/1, párrafo 288.

¹²⁹ CRPD/C/DNK/1, párrafo 291.

¹³⁰ CRPD/C/DNK/1, párrafo 295.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

Con vistas a la inserción paulatina en el mercado laboral de una persona con discapacidad que haya finalizado un programa educativo de al menos 18 meses de duración, lo cual da derecho a la afiliación a un seguro de desempleo, se puede otorgar apoyo para el empleo en el sector privado o público para un máximo de dos años tras la finalización del programa¹³¹.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Según el acuerdo para la aplicación del Convenio de Globalización de noviembre de 2006, que pretende que Dinamarca se convierta en una sociedad pionera en materia de crecimiento, conocimientos y emprendimiento, a partir de 2015 al menos el 95% de los jóvenes han de finalizar un programa de educación juvenil cada año. Para cumplir este ambicioso objetivo es necesario dejar de contemplar los programas de educación juvenil de forma separada, y el gobierno ha iniciado proyectos de educación primaria, asesoramiento y formación profesional. Todas estas iniciativas van dirigidas a cumplir el objetivo del 95%¹³².

Durante los procesos de rehabilitación, la persona percibe una prestación por rehabilitación que equivale a la cantidad más elevada de las prestaciones. Los jóvenes menores de 25 años suelen recibir la mitad de esta cantidad. A partir del 15 de abril de 2011, es posible modificar las condiciones para los jóvenes menores de 30 años. Consecuentemente, estos jóvenes percibirán una prestación por rehabilitación que equivale a la cantidad de las prestaciones, salvo que tengan hijos a cargo o tuvieran ingresos importantes antes de iniciar el proceso de rehabilitación¹³³.

OBSERVACIONES FINALES

58. El Comité observa con preocupación que, si bien en la Ley de Prohibición de la Discriminación en el Mercado de Trabajo se prohíben las diferencias de

¹³¹ CRPD/C/DNK/1, párrafo 293.

¹³² CRPD/C/DNK/1, párrafos 222-223.

¹³³ CRPD/C/DNK/1, párrafo 249.

trato directas e indirectas por motivos de discapacidad, ni en la legislación laboral general ni en los convenios colectivos se impone a los empleadores la obligación clara de realizar ajustes razonables en el mercado de trabajo, lo cual puede ser una de las fuentes de la brecha que existe entre el empleo de las personas con discapacidad (44% empleadas) y el empleo de las personas sin discapacidad (78% empleadas).

59. El Comité recomienda al Estado parte que adopte todas las medidas necesarias para aumentar de manera significativa, lo antes posible, el porcentaje de las personas con discapacidad incorporadas al mercado laboral abierto, entre otras cosas modificando la legislación laboral general con el fin de imponer a los empleadores la obligación clara de hacer ajustes razonables para los empleados con discapacidad¹³⁴.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

Adoptar todas las medidas necesarias para aumentar de manera significativa, lo antes posible, el porcentaje de las personas con discapacidad incorporadas al mercado laboral abierto.

Modificar la legislación laboral general con el fin de imponer a los empleadores la obligación clara de hacer ajustes razonables para los empleados con discapacidad.

¹³⁴ CRPD/C/DNK/1, párrafo 59.

ALEMANIA

Alemania ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en agosto de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/DEU/1): presentado en mayo de 2013
Información presentada por Alemania en relación con el seguimiento de las observaciones finales (CRPD/C/DEU/CO/1/Add.): noviembre de 2017
Informes alternativos: Enthinderungsselbsthilfe von Autisten für Autisten (ESH); Informe Alternativo sobre Alemania; Alianza Alemana para la CRPD (BRK-Allianz); Alianza Alemana para la CRPD (BRK-Allianz), Anexo Appendix_ENG-27022015; Bundesverband Psychiatrie (BPE) Alemania; Asociación de ONG Alemanas de Desarrollo (VENRO); Instituto Alemán de Derechos Humanos; Zwischengeschlecht-International Intersex Human Rights
Lista de preguntas (CRPD/C/DEU/Q/1): remitida el 12 de mayo de 2014
Observaciones finales (CRPD/C/DEU/CO/1): adoptadas el 28 de octubre de 2014
Presentación de los II y III informes periódicos combinados prevista antes del 24 de marzo de 2019
Lista de preguntas para los II y III informes periódicos combinados propuesta por la Alianza Alemana para la CRPD (BRK-Allianz); Informe de actualización para los II y III informes periódicos combinados de la Alianza Alemana para la CRPD (BRK-Allianz)

Con arreglo al sistema federal que se establece en la Ley Fundamental, algunas competencias legislativas específicas son responsabilidad del gobierno federal. Las leyes aprobadas en virtud de estas competencias son, por lo tanto, de aplicación en todo el territorio federal. Es el caso, por ejemplo, de la legislación en materia de empleo y de asuntos sociales. Además, algunas competencias legislativas corresponden exclusivamente a los Länder, como es el caso de la educación¹³⁵.

En Alemania, el 12,4% de las personas con discapacidad se encontraba en situación de desempleo en 2016, frente al 7,8% de la población en general. En 2013, el 49% de las personas con discapacidad y aproximadamente el 33% de las personas con discapacidad visual formaban parte de la población activa, frente al 80% de la población en general. Los trabajadores con discapacidad tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial o por debajo del salario mínimo; consecuentemente, el riesgo de pobreza para las personas con discapacidad aumentó del 13% en 2005 al 20% en 2013. Las personas con enfermedades crónicas tienen un porcentaje de riesgo de pobreza del 26%, frente al 13% de la población en general¹³⁶.

- Protección contra la discriminación

Con arreglo a la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, no se puede desfavorecer a ninguna persona por motivo de discapacidad (artículo 3, párrafo 3 de la ley). En 2006, la Ley General contra la Discriminación (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) entró en vigor. Esta medida legislativa protege contra la discriminación a las personas en los lugares de trabajo y en sus interacciones civiles no solo por motivo de discapacidad, sino también por motivo de raza u origen étnico, género, religión o creencias, edad e identidad sexual¹³⁷. El término ‘desfavorecer’, o poner en situación de desventaja (Benachteiligung), se define en la AGG. Por lo tanto, se produce una desventaja si, por alguno de los motivos que se enumeran en el apartado primero de la AGG, una persona recibe un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación comparable (discriminación directa). Asi-

¹³⁵ CRPD/C/DEU/1, párrafo 30.

¹³⁶ CRPD, Informe sobre seguimiento, 2018, párrafos 10-12.

¹³⁷ CRPD/C/DEU/1, párrafo 8.

mismo, el término ‘desventaja’ abarca también la discriminación directa, es decir la existencia de disposiciones, medidas, criterios o procedimientos que pongan a personas o colectivos específicos en situación de desventaja por alguno de los motivos y sin razón objetiva¹³⁸.

Si alguna entidad privada deniega medidas de ajuste razonable en el ámbito del empleo, se tipificaría como discriminación según la Ley General contra la Discriminación. Las entidades públicas a nivel federal están obligadas a realizar los ajustes razonables necesarios en virtud de la Ley Alemana de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG). La denegación de ajustes constituye discriminación. La aplicación de medidas legislativas parecidas a la BGG a escala regional varía en función de la región, y no se puede asegurar la protección contra la discriminación en todas partes¹³⁹.

- Medidas positivas

Las personas con discapacidad perciben asistencia para poder participar en el mercado laboral (por ejemplo, existen servicios de transporte especial y se prestan servicios de lectura de documentación para trabajadores ciegos y de interpretación en lengua de signos para trabajadores sordos) en virtud del apartado 102, subsección 4 del Libro IX del Código Social¹⁴⁰. Las medidas relativas a la accesibilidad del entorno físico contemplan la incorporación de pavimentos táctiles (con ranuras, canales y puntos) de ayuda para la orientación de personas ciegas y deficientes visuales¹⁴¹.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

En Alemania, las personas con discapacidad disfrutan de los mismos derechos que las personas sin discapacidad. Ninguna persona puede sufrir un trato desfavorable por su discapacidad, según se establece en la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania (artículo 3 de la ley). Consecuentemente,

¹³⁸ CRPD/C/DEU/1, párrafo 22.

¹³⁹ CRPD, Informe sobre seguimiento, 2018, párrafo 2.

¹⁴⁰ CRPD/C/DEU/1, párrafo 147.

¹⁴¹ CRPD/C/DEU/1, párrafo 155.

la igualdad de trato y la promoción de la igualdad de oportunidades son claves en las políticas de discapacidad, que pretenden garantizar el acceso a los beneficios de la autodeterminación y la participación de las personas con discapacidad en la sociedad¹⁴².

La accesibilidad se regula de forma integral en la BGG; establece que la documentación relativa a procedimientos administrativos ha de estar disponible en formatos accesibles para las personas ciegas y deficientes visuales, y regula el diseño sin barreras de las páginas web de las autoridades federales. La reforma parcial de la BGG de 2018, a fin de transponer la Directiva 2016/2102 relativa a la accesibilidad de páginas web públicas, ha supuesto una disminución del nivel de protección de los derechos de los navegantes ciegos y deficientes visuales. Además, su aplicación a nivel regional resulta irregular¹⁴³.

- Derechos laborales y sindicales

En los centros de trabajo, los representantes elegidos de las personas con discapacidad grave (Schwerbehindertenvertretung - SBV) velan por los intereses de las personas con discapacidad. Existen consejos específicos en los talleres de WfbM. A pesar de algunas mejoras de sus derechos en virtud de la BTHG, estos comités solo han podido asumir sus funciones parcialmente, dado que no cuentan con los mismos derechos en relación con la toma de decisiones y la participación que los demás comités de trabajadores y personal¹⁴⁴.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

No se dispone de datos fehacientes a nivel federal o de los Länder en relación con la transición de las escuelas especiales a la vida laboral o con el acceso a las medidas en materia de formación profesional ordinario (*Berufsvorbereitung*). Aunque se disponía de un total de 1.5 millones de plazas de formación profesional en 2010¹⁴⁵, tan solo 6.700 adolescentes con discapacidades graves tuvieron

¹⁴² CRPD/C/DEU/1, párrafo 14.

¹⁴³ DBSV, 2018, <https://www.dbsv.org/stellungnahme/umsetzung-rl-2016-2102.html>.

¹⁴⁴ BRK-Allianz (Eds.), 84; CRPD, Informe sobre seguimiento, 2018, párrafo 11.

¹⁴⁵ Statistisches Bundesamt, datos de 2010.

la oportunidad de iniciar sus estudios de formación profesional regular en el sistema de educación dual¹⁴⁶. Esta situación hace eco de la situación en general de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral, tal y como se ha señalado anteriormente. De modo particular, las mujeres jóvenes con discapacidad se enfrentan a barreras importantes a la hora de elegir un programa de formación profesional. Asimismo, el porcentaje de mujeres con discapacidad grave que participan en la formación profesional es inferior al nivel de sus iguales masculinos¹⁴⁷.

Rara vez se ofrece la formación profesional en el sistema de educación dual a los jóvenes con discapacidad, para así cumplir la normativa marco que establece la junta del Instituto Federal para la Formación Profesional y la Formación (*Bundesinstitut für Berufsbildung*)¹⁴⁸. Las oportunidades de formación continua no se desarrollan casi nunca de manera que sean accesibles y, por lo tanto, se impide la participación de las personas con discapacidad.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

El 60% de todas las personas con discapacidad en situación de desempleo está inscrito en los centros de búsqueda de empleo (Jobcenter). A cambio de lo que ocurre en las agencias federales de impulso del empleo (*Agentur für Arbeit*; véase el apartado 104 de SGB IX), los centros de búsqueda de empleo no tienen la obligación legal de ofrecer servicios específicos de asesoramiento y colocación a las personas con discapacidades graves. Sin embargo, teniendo en cuenta que muchas de estas personas son desempleados de larga duración y tienen necesidades complejas de apoyo, estos servicios resultan esenciales en los centros de búsqueda de empleo. Además, los plazos excesivos para la concesión de asistencia o de tecnologías de apoyo constituyen una carga innecesaria para las personas con discapacidad. Es habitual que pasen unos meses después de comenzar un trabajo nuevo hasta la concesión de los dispositivos de apoyo, reduciendo así la probabilidad de que se prorrogue el contrato laboral tras el periodo de pruebas¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Berichtsjahr 2010, tabla 6.

¹⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik: Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Rehabilitanden, 2012.

¹⁴⁸ Normativa marco de reglamento de formación profesional, según el apartado 66, BBiG, y el apartado 42, HwO para personas con discapacidad del 20 de junio de 2006.

¹⁴⁹ BRK-Allianz (Eds.), párrafo 77.

La calidad de los servicios de asesoramiento y orientación de los centros de búsqueda de empleo es deficiente porque no se centran en los objetivos de participación que se han probado y se han aprobado en SGB IX (puestos de trabajo de calidad y de larga duración), sino en la rápida colocación de los clientes en trabajos de baja calificación. Asimismo, muchos de los profesionales de los centros de búsqueda de empleo no tienen las calificaciones precisas para poder reconocer adecuadamente las necesidades de sus clientes y, consecuentemente, se impide el acceso a la rehabilitación, las personas solo perciben las prestaciones básicas, y no se benefician de otras medidas precisas para dar respuesta a sus necesidades por motivo de su discapacidad. Del mismo modo, se concede a las personas con discapacidad grave acceso a los programas generales para el impulso del empleo con mucha menos frecuencia si forman parte de SGB II en vez de SGB III¹⁵⁰.

- Empleo en el sector público

Los empleadores del sector público suelen ser conscientes de la obligación de contratar a personas con discapacidad grave. En este sentido, la tasa de empleados ha aumentado del 5,4 por ciento en 2003 al 6,3 por ciento en 2009¹⁵¹. No obstante, en 2016 este porcentaje disminuyó al 4,7%, por debajo del umbral, que se ha fijado en el 5%¹⁵².

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

El gobierno federal desarrolla múltiples proyectos dirigidos a mejorar la participación laboral de las personas más afectadas (por ejemplo, las personas ciegas y deficientes visuales, así como las personas sordas y con discapacidad auditiva)¹⁵³. Sin embargo, estos proyectos no muestran resultados inmediatos, y la brecha en las tasas de desocupación de las personas con discapacidad y de la población en general sigue manteniéndose¹⁵⁴.

¹⁵⁰ BRK-Allianz (Eds.), párrafo 77.

¹⁵¹ CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo 228.

¹⁵² Informe sobre seguimiento, 2018, párrafo 10.

¹⁵³ CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo 233.

¹⁵⁴ Informe sobre seguimiento, 2018, párrafo 10.

Solamente el 4,1 por ciento de las empresas del sector privado dan empleo a las personas con discapacidad. En el año 2016, 41.000 empresas no habían contratado a ninguna persona con discapacidad. Las sanciones no se imponen casi nunca y la multa no supera nunca los 320 Euros¹⁵⁵.

Actualmente existen aproximadamente 700 talleres para personas con discapacidad en Alemania (*Werkstätten für behinderte Menschen* - WfbM). Estos talleres ofrecen oportunidades laborales a personas que, debido a las características de su discapacidad o su gravedad, no pueden trabajar en el mercado laboral abierto. A fecha de 2017, aproximadamente 310.000 personas con discapacidad trabajaban en los talleres, y esta cifra va en aumento¹⁵⁶. Se dará preferencia a los talleres ocupacionales para personas con discapacidad reconocidos en la concesión de contratos públicos (apartado 141 del Libro IX del Código Social)¹⁵⁷. El acceso a los talleres se limita a aquellas personas que sean capaces de generar un mínimo de productividad¹⁵⁸. La ley establece que los talleres deben formar a las personas para el mercado laboral ordinario, pero tan solo el 1% de los empleados de los talleres realiza con éxito la transición al mercado laboral abierto¹⁵⁹. La Ley federal relativa a la participación de 2017 (*Bundesteilhabegesetz* - BTHG) mejoró de forma importante las remuneraciones de los trabajadores, pero el salario sigue estando muy por debajo del salario mínimo¹⁶⁰.

- Provisión de ajustes razonables

Constituyen ajustes razonables en Alemania los beneficios y programas para las personas con discapacidad y las personas en riesgo de adquirir una discapacidad. El objetivo es impulsar su autonomía y fomentar la igualdad de participación en la vida pública, y evitar o superar desventajas (apartado 1 del Libro IX del Código Social)¹⁶¹. Las entidades privadas están obligadas a realizar medidas de ajuste razonable únicamente en el ámbito del empleo.

¹⁵⁵ Informe sobre seguimiento, 2018, párrafos 10 y 11.

¹⁵⁶ Informe sobre seguimiento, 2018, párrafo 11.

¹⁵⁷ CRPD/C/DEU/1, párrafo 239

¹⁵⁸ Apartado 136, párrafo 2, punto 1, SGB IX.

¹⁵⁹ Instituto Alemán de Derechos Humanos, párrafo 27.

¹⁶⁰ CRPD, Declaración de 2018, párrafo 4.

¹⁶¹ CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo 23.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

Consecuentemente, es necesario realizar un esfuerzo mayor por mejorar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Asimismo, las organizaciones de personas con discapacidad reclaman mayor impulso de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por consiguiente, el gobierno federal ha puesto en marcha iniciativas y programas en este sentido, para así aumentar la participación de las personas con discapacidad en la formación y el empleo¹⁶².

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Las patronales de la industria alemana y el gobierno federal acordaron el Pacto Nacional para la Formación y los Trabajadores Jóvenes Especializados (que se ha prorrogado hasta el año 2014) a fin de aprovechar todas las posibilidades en materia de formación. En este marco, se quiere también apoyar y promover la participación de los jóvenes con discapacidad grave y, en colaboración con los Länder y la industria, el gobierno federal se esfuerza por lograr una mayor participación de los jóvenes con discapacidad en los programas de formación en las empresas¹⁶³.

Para aquellas personas que no pueden acceder a la formación a pesar de todos los apoyos disponibles para superar las desventajas, el gobierno federal desarrolló un nuevo sistema de apoyos que entró en vigor el 1 de enero de 2009 y se denomina ‘empleo con apoyos’. El empleo con apoyos ayuda a las personas con necesidades especiales de apoyo a encontrar nuevas oportunidades de empleo en la empresa en función de sus capacidades y preferencias. Mediante la aplicación del principio de ‘colocación primero, formación segundo’, reciben formación y apoyo en el puesto durante el tiempo que sea necesario y hasta que se pueda formalizar un contrato de trabajo. En caso de que sea necesario, posteriormente pueden recibir más apoyos en el lugar de trabajo de las oficinas de integración¹⁶⁴.

¹⁶² CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo P.230.

¹⁶³ CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo 235.

¹⁶⁴ CRPD/C/DEU/CO/1, párrafo 237.

Las personas mayores y las mujeres con discapacidad se enfrentan a dificultades particularmente graves al intentar acceder a los programas de rehabilitación profesional. A partir de los 50 años, el porcentaje de cursos de formación ocupacional que ofrece el Rentenversicherung se reduce radicalmente¹⁶⁵.

OBSERVACIONES FINALES

49. El Comité muestra inquietud por:

- a) La segregación en el mercado laboral;
- b) Los desincentivos financieros de que son objeto las personas con discapacidad, que les impiden su entrada al mercado de trabajo abierto o la transición a él;
- c) El hecho de que los talleres protegidos y segregados no preparen a los trabajadores para el mercado de trabajo abierto ni promuevan la transición a él.

50. El Comité recomienda al Estado parte que establezca normas que creen efectivamente un mercado de trabajo incluyente de conformidad con la Convención:

- a) **Creando oportunidades de empleo en lugares de trabajo accesibles, en consonancia con la observación general N° 2 del Comité, en particular para las mujeres con discapacidad;**
- b) **Eliminando gradualmente los talleres protegidos mediante estrategias de salida y plazos aplicables inmediatamente e incentivos para el empleo público y privado en el mercado ordinario de trabajo;**
- c) **Garantizando que las personas con discapacidad no se vean afectadas por ningún tipo de reducción en la protección social y el seguro de pensiones actualmente vinculados a los talleres protegidos;**
- d) **Reuniendo datos sobre la accesibilidad de los lugares de trabajo en el mercado laboral abierto.**

¹⁶⁵ Reha-Bericht, I.c., página 60. La tasa de utilización se basa en 10.000 persona con seguro del grupo de edad en cuestión.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

I Comité recomienda al Estado Parte que establezca normas que creen efectivamente un mercado de trabajo incluyente de conformidad con la Convención.

- a) Crear oportunidades de empleo en lugares de trabajo accesibles, en consonancia con la Observación General N° 2 del Comité, en particular para las mujeres con discapacidad;
- b) Eliminar gradualmente los talleres protegidos mediante estrategias de salida y plazos aplicables inmediatamente e incentivos para el empleo público y privado en el mercado ordinario de trabajo;
- c) Garantizar que las personas con discapacidad no se vean afectadas por ningún tipo de reducción en la protección social y el seguro de pensiones actualmente vinculados a los talleres protegidos;
- d) Reunir datos sobre la accesibilidad de los lugares de trabajo en el mercado laboral abierto.

HUNGRÍA

Hungría ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en agosto de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de Revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/HUN/1): presentado el 28 de junio de 2011
Informes alternativos: ---
Lista de preguntas (CRPD/C/HUN/Q/1): remitida el 16 de mayo de 2012
Observaciones finales (CRPD/C/HUN/CO/1): adoptadas el 22 de octubre de 2012
Presentación de los II y III informes periódicos combinados prevista antes de agosto de 2014

- Protección contra la discriminación

La situación de las personas con capacidad reducida para trabajar se define en la Ley 191 de 2011, pero no existe legislación específica sobre la situación

del trabajador o empleado con discapacidad. Se define a las personas con discapacidad como personas con una capacidad de trabajo modificada¹⁶⁶.

La Ley XX de 1949 sobre la Constitución de la República de Hungría (en adelante, la Constitución) establece la igualdad ante la ley y los derechos humanos y civiles para todas las personas sin diferencia por motivo de raza, color, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, situación económica, nacimiento o cualquier otra situación, incluyendo, entre otras, discapacidad¹⁶⁷. La Constitución establece que todos tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo, sin ninguna discriminación, y todos los trabajadores tienen derecho a percibir ingresos que estén en consonancia con la calidad y cantidad del trabajo realizado¹⁶⁸.

La prohibición de discriminación se contempla como principio básico de la Ley XXVI de 1998 sobre la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad, así como en la Ley Fundamental de Hungría del 25 de abril de 2011¹⁶⁹.

En virtud de la Ley sobre la igualdad de oportunidades, la discriminación en el empleo por motivo de discapacidad constituye una infracción del requisito de igualdad de trato. Este no se incumple, en cambio, cuando una conducta, medida, condición, incumplimiento, instrucción o práctica restringe –de forma inevitable– el derecho básico de la persona con discapacidad a fin de hacer efectivo otro derecho básico, siempre que la restricción sea adecuada para alcanzar el objetivo y esté en proporción con el mismo. Asimismo, en otros casos, la restricción puede considerarse razonable si los motivos están directamente vinculados con la relación legal en cuestión, de acuerdo con consideraciones objetivas¹⁷⁰.

- Medidas positivas

El Decreto Gubernamental sobre las normas de acreditación de empleadores que contratan a trabajadores con capacidades laborales modificadas y sobre el control de los empleadores acreditados entró en vigor el 1 de noviembre de 2005,

¹⁶⁶ Cuestionario de la EBU.

¹⁶⁷ CRPD/C/HUN/1, párrafo 30.

¹⁶⁸ CRPD/C/HUN/1, párrafo 194.

¹⁶⁹ Cuestionario de la EBU.

¹⁷⁰ CRPD/C/HUN/1, párrafo 195.

mientras que el Decreto gubernamental sobre el apoyo presupuestario a la contratación de empleados con capacidades laborales modificadas y los decretos ministeriales sobre su aplicación entraron en vigor en varias etapas entre el 1 de noviembre de 2005 y el 1 de julio de 2007. Esencialmente, los cambios suponen que los empleadores pueden obtener certificados en tres niveles (básico, de rehabilitación y extraordinario) y las ayudas se adaptan al nivel de acreditación¹⁷¹.

Una de las medidas de apoyo dirigidas a las empresas en Hungría es el Decreto Gubernamental 327/2012 (XI.16.) relativo a la acreditación de empleadores que contratan a empleados con discapacidad, y relativo a la disponibilidad de asignaciones presupuestarias para el empleo de las personas con discapacidad. Conforme a esta normativa, un empleador acreditado recibe financiación de los presupuestos del estado para la rehabilitación y los costes adicionales asociados con la contratación de personas con capacidades laborales modificadas. El alcance del apoyo para el abono de los salarios varía y puede suponer el 100% o menos, en función de la categoría del trabajador: 'empleo permanente' o 'empleo transitorio'¹⁷².

Normalmente, las personas con discapacidades graves, incluidas las personas con discapacidad visual grave, tienen derecho a un empleo permanente con un empleador acreditado, y la empresa solicitará apoyo estatal para sufragar los costes salariales y otros gastos asociados. Existen también otros proyectos *ad hoc*, en los que la empresa puede solicitar apoyo del estado para generar empleos, y estos proyectos suelen financiarse mediante programas y fondos de la Unión Europea.

Además, se dispone de varias medidas gubernamentales permanentes para que las empresas sociales contraten a personas con discapacidad. Si un trabajador con discapacidad dispone de la 'Tarjeta de Rehabilitación', la empresa no está obligada a abonar las cuotas de seguridad social. La normativa no permite que las personas con discapacidad visual grave, o con otras discapacidades graves, solicite la tarjeta. Al contratar a una persona con capacidad laboral reducida, las empresas con más de 25 trabajadores no están obligadas a abonar la llamada 'contribución para la rehabilitación'¹⁷³.

¹⁷¹ CRPD/C/HUN/1, párrafo 204.

¹⁷² Cuestionario de la EBU.

¹⁷³ Cuestionario de la EBU.

La participación en planes de formación para promover el empleo puede respaldarse si los planes impulsan el acceso al trabajo o la retención del puesto de trabajo de los participantes¹⁷⁴.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

De acuerdo con los reglamentos vigentes, se considera que la persona tiene una ‘capacidad laboral modificada’ si su visión es limitada o recibe el subsidio para personas ciegas o el de discapacidad, debido a un trastorno del desarrollo que afecte al conjunto de su personalidad. En esta categoría se incluyen las personas que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, se consideran personas con discapacidades mentales graves y, en consecuencia, tienen derecho a un subsidio que reduzca la base impositiva, como se dispone en la ley sobre el impuesto de las personas físicas¹⁷⁵.

- Derechos laborales y sindicales

El Comité de Diálogo sobre la Rehabilitación es el órgano representativo de las personas con capacidad laboral modificada. Tiene una doble vertiente: la de los empleadores y la de los empleados. El Sindicato de Trabajadores Municipales y de la Industria Local representa a los empleados con capacidad laboral modificada, y la Asociación Nacional de Organizaciones Protegidas representa a los empleadores. El órgano de control del Fondo del mercado de trabajo –en el que, además de los interlocutores sociales, está representada la parte gubernamental, mientras que los empleados están representados por delegados sindicales– desempeña un papel importante en la asignación de los subsidios relacionados con el empleo¹⁷⁶.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

Puede otorgarse ayuda salarial para contribuir al empleo por un total equivalente al 40%-100% de los salarios y prestaciones de los empleados. A partir del

¹⁷⁴ CRPD/C/HUN/1, párrafo 206.

¹⁷⁵ CRPD/C/HUN/1, párrafo 15.

¹⁷⁶ CRPD/C/HUN/1, párrafos 221-222.

1 de julio de 2007, este apoyo se ofrece únicamente a los empleadores con certificado de acreditación. La ayuda salarial puede ser solicitada por los empleadores en el centro laboral competente del lugar de empleo o en la sede social de los empleadores, excepto en el caso de los organismos administrativos públicos y de las organizaciones presupuestarias estatales o municipales, si los empleados con capacidades laborales modificadas tienen o van a tener empleo en el marco de la relación laboral¹⁷⁷.

La principal tarea de la Fundación Nacional de Empleo es promover el crecimiento del empleo, mejorar las capacidades de adaptación de los empleados y las personas que buscan empleo, prestar servicios a los empleadores, mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, y promover su empleo. Atrae hacia los programas de servicios a la mayor variedad posible de personas inactivas y ofrece la posibilidad de atender las necesidades de autoinformación de quienes solicitan y ofrecen empleo¹⁷⁸.

La mediación es un servicio fundamental de los centros laborales y es gratuita para todas las partes. Durante la mediación, el objetivo más importante es establecer un punto de encuentro para quienes buscan y ofrecen empleo, así como establecer entre ellos una relación legal para el empleo. Con ese fin, el servicio pone de relieve las diferencias en las estructuras de demanda y oferta a fin de que las demandas se atiendan mejor con los planes adecuados de reconversión profesional y otras formas de apoyo. Otro objetivo del servicio es ofrecer una solución para la situación vital de las personas registradas como solicitantes de empleo, así como promover las medidas preparativas necesarias para obtener empleo o conseguir puestos en el mercado de trabajo a través de los servicios humanos, los programas prioritarios o las medidas de política activa de empleo¹⁷⁹.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

De conformidad con el Decreto Gubernamental 291/2006 (XII. 23) sobre el servicio de empleo público, este organiza y presta servicios, se ocupa de la me-

¹⁷⁷ CRPD/C/HUN/1, párrafo 208.

¹⁷⁸ CRPD/C/HUN/1, párrafo 201.

¹⁷⁹ CRPD/C/HUN/1, párrafo 203.

diación laboral, recopila informes sobre las necesidades laborales, ofrece información y servicios de consultoría, y presta servicios a los clientes relacionados con las tareas desempeñadas por ellos. Asimismo, facilita información sobre el Servicio Europeo de Empleo (EURES), mantiene contactos con los empleadores que participan en la vida económica del condado y la pequeña región en cuestión, con los municipios y otras organizaciones del condado y la pequeña región pertinente, y coopera en la reestructuración económica y en los programas destinados a mejorar la situación laboral¹⁸⁰.

Asignaciones de capital de hasta 3 millones de florines húngaros (HUF) ayudan a las personas en búsqueda de empleo a convertirse en empresarios. La asignación puede ser reembolsable o no reembolsable y, asimismo, el apoyo salarial puede otorgarse como máximo durante seis meses y no puede ser superior al salario mínimo. Además, se reembolsan los gastos de consultoría necesarios para iniciar y desarrollar las actividades empresariales¹⁸¹.

Se entiende por cooperativa social una cooperativa cuyo objetivo sea encontrar empleo para sus miembros desempleados o socialmente desfavorecidos, e impulsar la mejora de su situación social por otros medios. Las cooperativas sociales (con excepción de las cooperativas escolares) establecen su base impositiva y determinan su exención fiscal de acuerdo con las normas aplicadas a las organizaciones sin ánimo de lucro de interés público e interés público prioritario. Las cooperativas sociales reciben una exención fiscal equivalente al monto representado por sus ingresos percibidos gracias a las actividades preferenciales en el total de ingresos¹⁸².

- Empleo en el sector público

Desafortunadamente, la tasa de empleo de personas con discapacidad en el sector público húngaro es muy baja. No se facilita porque el sector público no tiene derecho a solicitar ayudas económicas por la contratación de una persona con capacidad laboral modificada o con discapacidad. Los empleadores del sector público pueden quedar exentos del abono de la contribución para la rehabi-

¹⁸⁰ CRPD/C/HUN/1, párrafo 202.

¹⁸¹ CRPD/C/HUN/1, párrafo 207.

¹⁸² CRPD/C/HUN/1, párrafo 219.

litación si contratan a trabajadores con capacidad laboral modificada. Los empleadores aprovechan esta posibilidad de exención fiscal para contratar a una persona con capacidad laboral modificada reconocida por motivo de una enfermedad crónica u otro motivo; de esta manera, el empleador reúne las condiciones previas para la exención fiscal y la contratación de personas con discapacidades graves ya no se considera prioritaria¹⁸³.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Varios programas nacionales favorecen el empleo de personas con aptitudes laborales modificadas, con inclusión de los empleados que se encuentran en la situación más desfavorecida. Las personas con discapacidad que no pueden integrarse en el mercado laboral abierto pueden participar en el mercado de trabajo protegido, de acuerdo con sus aptitudes. Está prevista la financiación del empleo social –dentro de los límites de un presupuesto anual especificado para instituciones sociales– para quienes pueden incorporarse al mundo del trabajo únicamente con actividades parciales o con apoyo habitual e intenso (tecnologías, recursos humanos)¹⁸⁴.

La Fundación Nacional de Empleo ha elaborado y respaldado modelos de transición cuyo objetivo es conseguir la movilización hacia el mercado abierto, mejorando las oportunidades de los empleados que buscan trabajo y suscitando el interés de los empleadores. La Fundación desarrolló el programa denominado ‘Fomento de la actividad de contratación de los empleadores y apoyo a los empleados con aptitudes laborales modificadas’. El programa trataba de explorar los elementos secundarios de estímulo (no basados en subvenciones estatales) que pudieran convencer a los agentes del mercado abierto de las ventajas de contratar a personas con capacidad laboral modificada¹⁸⁵.

El Fondo de Rehabilitación del Fondo del Mercado de Trabajo puede otorgar subvenciones, mediante un proceso de licitación, para establecer y adaptar los lugares de trabajo, ofrecer libre acceso a estos, y para la modernización y realización de inversiones en herramientas de trabajo. Con el fin de hacer frente a la

¹⁸³ Cuestionario de la EBU.

¹⁸⁴ CRPD/C/HUN/1, párrafos 197-198.

¹⁸⁵ CRPD/C/HUN/1, párrafos 199-200.

crisis económica, esta forma de subvención no puede otorgarse en forma temporal desde el segundo semestre de 2009. Su función ha sido absorbida por el Programa Operativo de Renovación Social, del que se hablará más adelante¹⁸⁶.

Los gastos de administración, logística, organización laboral y transporte de pasajeros pueden reembolsarse en forma de licitación y de apoyo para la indemnización de los gastos incurridos. Puede otorgarse una subvención correspondiente al coste de la rehabilitación a los empleadores que aceptan dar trabajo, mediante un contrato concertado con las autoridades a través de un procedimiento de licitación, a las personas que no pueden encontrar empleo en el mercado de trabajo abierto debido a sus problemas de salud o discapacidad y que cumplen los requisitos para recibir el certificado de acreditación extraordinario¹⁸⁷.

En el caso de las personas con discapacidad grave, el impuesto sobre la base imponible total puede acogerse a una reducción (subsidio personal) que equivale al 5% del sueldo mínimo mensual válido el primer día del ejercicio fiscal, cada mes, desde el mes en que comenzó la condición de persona con discapacidad y mientras dure esta situación, previa presentación del certificado pertinente. De conformidad con la Ley LXXXI de 1996 sobre el impuesto de sociedades y el impuesto sobre el dividendo, los beneficios antes de impuestos pueden reducirse —en el caso de contratación de personas con capacidad laboral modificada de al menos el 50%— teniendo en cuenta el total de los salarios pagados al empleado con capacidad laboral modificada cada mes, pero sin superar el salario mínimo válido el primer día del ejercicio fiscal, siempre que el número medio de trabajadores empleados por el contribuyente no sea superior a 20 personas en el ejercicio fiscal¹⁸⁸.

- Provisión de ajustes razonables

El reembolso de los gastos de viaje locales y de puerta a puerta relacionados con el desplazamiento hasta el lugar de trabajo y la obtención de experiencia laboral puede determinarse también —en virtud del Decreto Gubernamental 39/2010. (II. 26)— cuando la persona se traslada al trabajo con su propio vehículo

¹⁸⁶ CRPD/C/HUN/1, párrafo 209.

¹⁸⁷ CRPD/C/HUN/1, párrafo 210.

¹⁸⁸ CRPD/C/HUN/1, párrafos 217-218.

o en el caso de las personas con deficiencia o discapacidad física y sus familiares. El transporte colectivo de pasajeros puede ser susceptible de recibir también ayuda en el caso de empleadores que ofrecen medios de desplazamiento de los empleados entre su residencia (domicilio) y el lugar de trabajo en forma de transporte colectivo. Los gastos de viaje local y de puerta a puerta pueden recibir también ayuda en relación con la búsqueda de empleo si el desplazamiento es necesario para obtener la opinión de expertos en salud ocupacional e idoneidad de la capacitación emprendida por el centro laboral. El reembolso de los gastos correspondientes a los exámenes de idoneidad de la capacitación y salud ocupacional es solicitado por el empleador y/o la institución de capacitación, pero los gastos del examen son reembolsados por el centro laboral directamente a la organización que realiza el examen¹⁸⁹.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

La tasa de empleo de personas con discapacidad, incluidas las que tienen discapacidad visual, en el mercado laboral abierto en Hungría es extremadamente baja. Se pretende aumentar mediante la exención del abono de la contribución para la rehabilitación si un empleador contrata a una persona con capacidad laboral modificada. Asimismo, la tarjeta de rehabilitación debe fomentar el aumento de la tasa de actividad de las personas con capacidad laboral modificada. Cuando se da empleo a una persona que ostente la tarjeta de rehabilitación, el empleador no está obligado a abonar las cuotas de seguridad social del trabajador en cuestión. La Ley 191 de 2011 relativa al empleo y la atención a las personas con discapacidad, así como el mencionado Decreto gubernamental 27/2012 (XI.16.) relativa a la acreditación de empleadores que contratan a trabajadores con discapacidad y a la disponibilidad de apoyos presupuestarios para el empleo de las personas con discapacidad deben, teóricamente, fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto¹⁹⁰.

En 2002 el gobierno inició el programa 'Oportunidades para el futuro' a fin de fomentar la creación de lugares nuevos de trabajo a distancia. Este programa central de empleo, que se introdujo al objeto de impulsar el trabajo a distancia, pretende promover el establecimiento de nuevos lugares de trabajo, fomentar el

¹⁸⁹ CRPD/C/HUN/1, párrafo 214.

¹⁹⁰ Cuestionario de la EBU.

uso de formas flexibles de trabajar, promover procedimientos más flexibles en la empresa, y modernizar la cultura de trabajo. A través de la promoción del trabajo a distancia, el programa ofrece la oportunidad de integrarse en el mercado laboral también a aquellos actores del mercado laboral que se encuentren en situación de desventaja. Se tiene en cuenta de manera especial a los solicitantes de subvenciones que crean oportunidades para las personas con discapacidad¹⁹¹.

En líneas generales, la experiencia demuestra que las personas con discapacidad visual tienen la posibilidad de trabajar en los ámbitos sociales y en las tecnologías de la información, y de forma particular en el tercer sector y en las ONG. Las personas con discapacidad visual y con cualificaciones superiores disfrutan de más oportunidades y, afortunadamente, podemos hablar del derecho como buen ejemplo de ello, dado que muchos abogados con discapacidad visual han encontrado empleo en el sector. En el pasado muchas personas con discapacidad visual ejercían de masajistas, pero últimamente esta profesión tiene cada vez menos importancia. Numerosas personas con discapacidad visual trabajan en ‘talleres protegidos’, y principalmente realizan trabajos no cualificados. Es habitual que las personas con discapacidad visual encuentren empleos acordes con sus cualificaciones y habilidades en el sector no lucrativo y de las asociaciones y fundaciones, ya sea en la promoción de los derechos o en otros servicios. Actualmente, las personas con capacidad laboral modificada, incluidas las que tienen discapacidad visual, suelen recibir ofertas para trabajar en *call centres*¹⁹².

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

En Hungría, todos los adultos con discapacidad visual tienen derecho en principio a disfrutar de formación básica de habilitación y rehabilitación en el marco de los servicios que ofrecen el Instituto Nacional de Personas Ciegas (VÁI) y los centros locales de rehabilitación. Estos servicios y otros servicios en materia de rehabilitación son proporcionados también por varias ONG y otras organizaciones de defensa y representación de las personas ciegas. Asimismo, existen pro-

¹⁹¹ Respuestas al cuestionario de la EBU.

¹⁹² Respuestas al cuestionario de la EBU.

yectos en el marco del ‘Programa operativo de renovación social’ (SROP/TÁMOP) para llevar a cabo programas de rehabilitación dirigidos a las personas con discapacidad. Durante el periodo de rehabilitación, las personas con capacidad laboral modificada participan en un proceso que pretende mejorar sus habilidades y facilitar su reingreso en el mercado laboral. En 2013 y 2014 se realizaron cursos formativos dirigidos a los trabajadores de los talleres protegidos. Realizaban la formación varias ONG a través de proyectos¹⁹³.

Ayuda salarial: ayuda salarial para prolongar el empleo; ayuda salarial para prolongar el empleo de rehabilitación; ayuda para el empleo de personas que ofrecen asistencia en el trabajo; ayuda para sufragar los gastos salariales con el fin de obtener experiencia y práctica laboral y realizar pruebas en el lugar de trabajo¹⁹⁴.

Apoyo al autoempleo: estas ayudas pueden otorgarse previa petición y de conformidad con lo previsto en el programa, por un plazo no superior a seis meses y por una cantidad no superior al salario mínimo¹⁹⁵.

OBSERVACIONES FINALES

43. El Comité observa con reconocimiento que el Estado parte ha adoptado una serie de medidas para promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, entre otras cosas incorporando a su Código del Trabajo de 2012 (Ley N° 1/2012) una disposición sobre adaptaciones razonables para esas personas. No obstante, lamenta que, a pesar de esos esfuerzos, la tasa general de empleo de las personas con discapacidad siga siendo más baja que la de otros grupos de la población.

44. El Comité recomienda al Estado parte que aplique de forma efectiva las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la discapacidad y desarrolle programas para integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y en los sistemas de educación y de capacitación profesional, y que vele por que todos los lugares de trabajo y las institu-

¹⁹³ Respuestas al cuestionario de la EBU.

¹⁹⁴ CRPD/C/HUN/1, párrafo 212.

¹⁹⁵ CRPD/C/HUN/1, párrafo 213.

ciones de enseñanza y de capacitación profesional sean accesibles a las personas con discapacidad, como recomendó en 2008 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/C.12/HUN/CO/3), mediante el cumplimiento de las exigencias del artículo 27 de la Convención, con miras, en particular, a redoblar los esfuerzos para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres con discapacidad en los sectores público y privado.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que aplique de forma efectiva las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la discapacidad y desarrolle programas para integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y en los sistemas de educación y de capacitación profesional, y que vele por que todos los lugares de trabajo y las instituciones de enseñanza y de capacitación profesional sean accesibles a las personas con discapacidad.

Asimismo, el Comité recomienda aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres con discapacidad en los sectores público y privado.

ITALIA

Italia ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en mayo de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/ITA/1): presentado el 6 de marzo de 2015
Informes alternativos: Foro Italiano de la Discapacidad: informe alternativo (INT_CRPD_NGO_ITA_22800_E); Coordinamento Nazionale Famiglie Disabili-English-Alternative Report– Italy (INT_CRPD_CSS_ITA_25451__E); Foro Italiano de la Discapacidad (INT_CRPD_CSS_ITA_24265__E)
Lista de preguntas (CRPD/C/ITA/Q/1): remitida el 29 de abril de 2016
Respuesta a la Lista de preguntas (CRPD/C/ITA/Q/1/Add.): remitida el 14 de junio de 2016
Observaciones finales (CRPD/C/ITA/CO/1): adoptadas el 6 de octubre de 2016
Presentación de los II y III informes periódicos combinados prevista antes del 11 de mayo de 2023

En Italia no se dispone de los datos de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad. La tasa de desempleo y de inactividad de las personas con discapacidad se sitúa por encima del 80%, frente al 12% de la población en general¹⁹⁶. Según los servicios de empleo que se encargan de las personas con discapacidad en busca de empleo, un total de 1.844 personas con discapacidad visual estaban inscritas en el registro de personas desempleadas a fecha de 31 de diciembre de 2012 (cifra que corresponde al 0,3% del total de las personas con discapacidad en el registro)¹⁹⁷.

- Protección contra la discriminación

La Ley No. 67 del 1 de marzo de 2006 relativa a disposiciones para la protección jurídica de las personas con discapacidad víctimas de discriminación, el artículo 3 de la Constitución Italiana, y el artículo 3 de la Ley No. 104 de 5 de febrero de 1992, así como el Decreto Ley No. 216 de 9 de julio de 2003 (por el que se aplica la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) constituyen los principales instrumentos jurídicos en materia de discriminación por motivo de discapacidad en Italia.

En la legislación italiana no se recoge ninguna definición de los ajustes razonables y, donde hay referencias explícitas, su aplicación queda sujeta a la disponibilidad de recursos. Asimismo, la Ley 99/2013 se limita únicamente al ámbito del empleo y no garantiza la realización de ajustes razonables en otras áreas de la vida, tal y como obliga la CRPD. El derecho italiano no tipifica la denegación de ajustes razonables como discriminación por motivo de discapacidad. Esta falta de definiciones se produce también en los ordenamientos jurídicos de las regiones, que cuentan con competencias en todos los ámbitos que afectan a las personas con discapacidad¹⁹⁸.

Si se compara su situación con la de otros ciudadanos, las personas con discapacidad sufren discriminación en relación con la disponibilidad de datos y estadísticas, oportunidades laborales, políticas activas en materia de empleo, e

¹⁹⁶ Foro Italiano de la Discapacidad, 2016.

¹⁹⁷ V. Cascio, El empleo de las personas ciegas y deficientes visuales en Italia, Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

¹⁹⁸ INT_CRPD_NGO_ITA_22800_E, párrafo 8.

inversiones dirigidas a este colectivo en el mercado laboral. Además, las mujeres con discapacidad viven situaciones de multidiscriminación que les impide encontrar un empleo¹⁹⁹. No existen medidas específicas dirigidas a las mujeres con discapacidad.

- Medidas positivas

La ley obliga a los empleadores del sector público y del privado con más de 15 trabajadores a contratar a personas con discapacidad, según el régimen de puestos reservados (artículo 3).

Los servicios de empleo mantienen el registro de personas que buscan empleo y ofrecen servicios de asesoramiento y colocación. Existe un programa que se denomina 'empleo específico' que se pone a disposición de demandantes de empleo con discapacidad para ayudarles a encontrar un trabajo, mejorar sus habilidades y fomentar su empleabilidad en el mercado laboral. En primer lugar, se elabora un plan personalizado a fin de evaluar las capacidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y desarrollar su perfil. En caso de detectarse la necesidad de formación, el Gobierno regional encomendará a una empresa o a una organización del sector de la discapacidad el desarrollo de la formación correspondiente. Asimismo, la persona recibe apoyo también para localizar ofertas de trabajo pertinentes²⁰⁰.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

En relación con la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y el trabajo, la principal medida legislativa es la Ley 68/99. Esta ley se aplica a las siguientes personas:

- a) las personas en edad de trabajar con discapacidad física, mental o sensorial que presenten una reducción de su capacidad de trabajo superior al 45%, acreditada por una comisión competente a tal efecto;

¹⁹⁹ INT_CRPD_NGO_ITA_22800_E, párrafo 74.

²⁰⁰ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

- b) las personas con discapacidad a raíz de un accidente laboral que tengan un grado de discapacidad superior al 33% acreditado por el Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el Trabajo (INAIL);
- c) las personas sordas o ciegas, con excepción de las personas ciegas que trabajen como operadores telefónicos, masajistas y fisioterapeutas, terapeutas rehabilitadores y docentes; y
- d) los exmilitares, los civiles con discapacidad y las personas con una discapacidad contemplada en el Decreto Presidencial Número 915/78.

Las administraciones públicas dan empleo a las personas con discapacidad que pertenecen a las llamadas 'categorías protegidas' a través de oposiciones en las que las personas ciegas se pueden beneficiar de ajustes en el tiempo del examen y el uso de sus tecnologías de apoyo (se regula en virtud de la Ley 104 de 1992)²⁰¹.

Según el sistema de cuotas que introduce esta ley, las personas con discapacidad visual quedan incluidas debido a las leyes especiales dirigidas a este grupo objetivo (Ley 113/85 y Ley 29/94: operadores telefónicos y masajistas y fisioterapeutas)²⁰².

En Italia, no se dispone de medidas específicas de atención a las trabajadoras con discapacidad, incluidas las mujeres con discapacidad visual. Todas las medidas en relación con el empleo de las personas con discapacidad son de aplicación a los hombres y a las mujeres de manera equitativa²⁰³.

- Derechos laborales y sindicales

Los sindicatos italianos ofrecen asistencia a los trabajadores con discapacidad de la misma manera que a cualquier otro afiliado. No obstante, los sindicatos han elaborado medidas específicas para atender las necesidades de las personas con discapacidad en materia de empleo y trabajo²⁰⁴.

²⁰¹ CRPD/C/ITA/1, párrafo 134.

²⁰² Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

²⁰³ Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

²⁰⁴ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

No existe servicio público específico que se encargue de la orientación laboral en Italia. Son principalmente las organizaciones de personas con discapacidad y las agencias del sector de la rehabilitación y la formación las que ofrecen servicios de orientación laboral²⁰⁵.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

El Fondo Regional para el Empleo de las Personas con Discapacidad (creado en virtud del artículo 14 I. de la Ley 68/99, enmendada por el artículo 11 del Decreto Legislativo 151/2015) promueve las oportunidades y la asistencia. Se financia a través de las cuotas que abonan las empresas por no respetar las obligaciones establecidas por la Ley 68/99, los impuestos a empleadores (los que no se incluyen en el fondo anterior), donativos de fundaciones privadas, y aportaciones de instituciones²⁰⁶.

La Ley 113 de 29 de marzo de 1985 regula el empleo de telefonistas con discapacidad visual y aborda de forma integral su formación profesional, colocación, contratación y planes de pensiones. Todas las dependencias públicas y empresas privadas con una centralita con más de cinco líneas están obligadas a contratar al menos a un telefonista con discapacidad visual. Las dependencias públicas con más de un puesto de telefonista han de reservar al menos el 51% de todos los puestos para las personas con discapacidad visual.

La Ley de 11 de enero de 1994 regula el empleo de terapeutas de rehabilitación con discapacidad visual. Las residencias privadas y los hospitales públicos tienen la obligación de contratar al menos a un terapeuta con discapacidad visual y hasta el 5%²⁰⁷.

Según la Ley 270 de 1982, el 2% de los puestos de docente de cada convocatoria de examen de ingreso queda reservado para los aspirantes con disca-

²⁰⁵ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

²⁰⁶ Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

²⁰⁷ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

pacidad visual. Asimismo, tienen prioridad en la selección de la ubicación de su puesto y derecho a una reducción en su horario de trabajo. La Ley 946 de 6 de septiembre de 1967 establece el derecho de los docentes con discapacidad visual a determinados beneficios que incluyen acceso prioritario a puestos en escuelas e institutos para ciegos, y facilidades en el acceso a puestos en las escuelas ordinarias.

- Empleo en el sector público

La Ley de empleo de las personas con discapacidad (Ley 68 del 12 de marzo de 1999, 'Normativa sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad') es la principal medida legislativa en materia de empleo y discapacidad en Italia.

En función del número de trabajadores, las administraciones públicas están obligadas a contratar un porcentaje determinado de trabajadores con discapacidad:

- En las oficinas con más de 50 trabajadores, la cuota de trabajadores con discapacidad es el 7%;
- Es obligatorio contratar a un mínimo de 2 trabajadores con discapacidad en los centros con entre 36 y 50 trabajadores;
- Los centros de entre 15 y 35 trabajadores deben contratar al menos a un trabajador con discapacidad en caso de contrataciones nuevas;
- Los trabajadores con contratos temporales de menos de 9 meses no se contabilizan en estos porcentajes; es decir, los empleadores deben contratar a personas con discapacidad para periodos más largos a fin de cumplir los requisitos de la normativa²⁰⁸.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Las entidades y empresas privadas contratan a sus trabajadores sobre la base de listados de trabajos que se crean en los servicios de empleo pertinentes a nivel provincial, siguiendo un sistema establecido de cuotas que fija porcentajes que van aumentando según el número de trabajadores sin discapacidad²⁰⁹.

²⁰⁸ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

²⁰⁹ Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

Las entidades privadas y públicas que incumplan los requisitos legales quedan sujetas a sanciones por parte de la administración, asignándose las cantidades recaudadas a un fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad que se gestiona a escala regional²¹⁰.

A partir de enero de 2016 se pueden conceder incentivos económicos, previa petición, a aquellos empleadores que contraten a una persona con discapacidad mediante un contrato indefinido para un periodo de hasta 36 meses (artículo 10 del Decreto legislativo 151/2015):

- 1) Hasta el 70% de la base imponible para la seguridad social del salario bruto mensual en caso de una persona con discapacidad y capacidad laboral reducida de más del 79%;
- 2) Hasta el 35% de la base imponible para la seguridad social del salario bruto mensual en caso de una persona con discapacidad y capacidad laboral reducida de entre 67% y 79%²¹¹.

- Provisión de ajustes razonables

Cada región regula su fondo regional para el empleo de las personas con discapacidad en virtud del artículo 14 I. de la Ley 68/99, enmendada por el artículo 11 del Decreto Legislativo 151/2015. El fondo se utiliza en las siguientes áreas:

- Programas regionales de colocación dirigidos a las personas con discapacidad, y servicios afines;
- Adaptación de equipos;
- Adaptación del centro de trabajo;
- Impulso de formación en el lugar de trabajo;
- Fomento del teletrabajo para las personas con discapacidad.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

El empleo protegido ya no existe en Italia. No obstante, la Ley 68 de 12 de marzo de 1999 regula modalidades de contratos con apoyo que se utilizan para

²¹⁰ Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

²¹¹ Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

ofrecer a las personas con discapacidad múltiple experiencia laboral. Frecuentemente, estos trabajadores necesitan apoyos adicionales, y los contratos pueden celebrarse tanto en instituciones públicas como en empresas privadas que tienen la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad²¹².

Los principales empleos de los trabajadores ciegos y deficientes visuales en Italia son los siguientes: telefonista, especialista en rehabilitación y fisioterapia, informático o programador, docente, músico, abogado, periodista, psicólogo y funcionario²¹³.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Las personas con discapacidad disfrutan del derecho a acceder a la formación profesional y a la rehabilitación, independientemente de si la discapacidad es congénita o se adquiere más tarde.

Los cursos de formación profesional dirigidos a las personas con discapacidad visual para ser telefonista y para otros trabajos de telefonía y de fisioterapia se desarrollan en centros especializados con financiación de los gobiernos regionales.

En virtud de la Ley 68 de 12 de marzo de 1999, se pone a disposición de los trabajadores con discapacidad y los demandantes de empleo con discapacidad un programa de formación que se denomina 'empleo específico' y que pretende permitir que las personas con discapacidad compitan en el mercado laboral. Se elabora un plan personalizado y, en caso de indicar el plan la necesidad de formación, el gobierno regional encomendará al empleador de la persona o a una organización del sector de la discapacidad el desarrollo de la formación correspondiente.

²¹² Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales, 2016.

²¹³ <http://www.euroblind.org/convention/article-27/italy>.

OBSERVACIONES FINALES

69. Preocupa al Comité el alto grado de desempleo entre las personas con discapacidad y la falta de disposiciones adecuadas para promover su inclusión en el mercado de trabajo abierto, en particular por lo que respecta a las mujeres con discapacidad. Al Comité le preocupa que en el Estado parte las personas con discapacidad solo puedan desempeñar determinadas profesiones por razones de discapacidad.

70. El Comité recomienda al Estado parte que, en la consecución de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se oriente por el artículo 27 de la Convención, y que garantice el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, incluidas las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Además, el Estado parte debe adoptar medidas especiales para hacer frente al bajo nivel de empleo de las mujeres con discapacidad. También recomienda al Estado parte que derogue toda legislación que limite el derecho de las personas con discapacidad a desempeñar cualquier profesión por razones de discapacidad.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que, en la consecución de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se oriente por el artículo 27 de la Convención, y que garantice el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, incluidas las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El Estado Parte debe adoptar medidas especiales para hacer frente al bajo nivel de empleo de las mujeres con discapacidad. También recomienda al Estado parte que derogue toda legislación que limite el derecho de las personas con discapacidad a desempeñar cualquier profesión por razones de discapacidad.

MONTENEGRO

Montenegro ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en diciembre de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/MNE/1): presentado el 13 de marzo de 2015
Informes alternativos: Coalición para la eliminación del castigo corporal; Alianza global para la eliminación del castigo corporal; Human Rights Action
Lista de preguntas (CRPD/C/MNE/Q/1): remitida el 30 de octubre de 2015
Observaciones finales (CRPD/C/MNE/CO/1): adoptadas el 22 de septiembre de 2017
Presentación de los II, III y IV informes periódicos combinados prevista antes del 31 de agosto de 2023

A fecha de 31 de diciembre de 2012, la Oficina de Empleo de Montenegro tenía registradas a 1.958 personas con discapacidad (1.377 trabajadores con discapacidad de las categorías II y III, de los que 410 eran mujeres, y 581 personas de otras categorías, 233 de ellas mujeres)²¹⁴.

²¹⁴ CRPD/C/MNE/1, párrafo 242.

- Protección contra la discriminación

El 22 de julio de 2012, se aprobó la Ley contra la discriminación por discapacidad. La ley no se ha aplicado del todo, y en particular en relación con la normativa para prohibir la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo²¹⁵.

El principio de no discriminación en la esfera del trabajo y el empleo también está consagrado en la Ley del Trabajo, que prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta contra los empleados en relación con su estado de salud o discapacidad, entre otras cosas. Se prohíbe la discriminación respecto de las condiciones de trabajo y todos los derechos de los empleados, la educación, la formación, la defensa de intereses y la terminación del empleo²¹⁶.

- Medidas positivas

La Ley de rehabilitación profesional y empleo de las personas con discapacidad estipula que se empleará a personas con discapacidad con arreglo a condiciones generales o especiales, de conformidad con lo establecido en la legislación, y establece cuotas para el empleo de esas personas, de tal manera que el empleador que disponga de 20 a 50 empleados deberá contratar al menos a una persona con discapacidad, y el que disponga de más de 50 empleados contratará al menos a un 5% de personas con discapacidad²¹⁷.

El empleador que no haya contratado a personas con discapacidad pagará una contribución especial en concepto de rehabilitación profesional y empleo de personas con discapacidad por cada una de esas personas no empleadas, y dichos fondos se abonarán a una cuenta especial del presupuesto de Montenegro; a saber, el Fondo de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad²¹⁸.

En cualquier año civil, todo empleado con discapacidad tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de al menos 26 días laborables; no se le podrá asig-

²¹⁵ Cuestionario de la EBU.

²¹⁶ CRPD/C/MNE/1, párrafo 235.

²¹⁷ CRPD/C/MNE/1, párrafo 231.

²¹⁸ CRPD/C/MNE/1, párrafo 232.

nar trabajo fuera de su lugar de residencia; y el plazo de notificación del cese de servicio, estipulado en virtud de una ley específica, no será inferior a 30 días para las personas con discapacidad, a menos que dicha persona sea responsable del cese²¹⁹.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

De conformidad con la Ley del trabajo, los trabajadores con discapacidad tienen derecho a protección especial; por ejemplo, no se les puede asignar trabajo en un lugar diferente de su lugar de residencia. Se garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, es decir que requiere el mismo nivel educativo y de calificación educativa o profesional, así como las mismas responsabilidades, capacidades, condiciones de trabajo y desempeño profesional. Se garantiza el derecho a pago por cese en el servicio en una cuantía que equivaldrá al menos a 24 salarios medios, si la discapacidad ha sido causada por enfermedad o traumatismo no relacionados con el trabajo, y al menos a 36 salarios medios si ha sido causada por traumatismo o enfermedad laboral. La cuantía máxima del pago por cese en el servicio para las personas con discapacidad se determinará sobre la base del salario medio del empleador, en caso de que el resultado le sea más favorable²²⁰.

La protección indirecta de las personas con discapacidad se ha prescrito de manera que todo empleado que cuide de una persona con discapacidad grave tiene derecho a trabajar a tiempo parcial, considerándose el trabajo de jornada completa a los efectos del derecho laboral²²¹.

El Reglamento Médico y Técnico de 2008 garantiza a las personas ciegas acceso gratuito a dispositivos técnicos que incluyen los relojes adaptados, bastones blancos, bastones ultrasónicos (para las personas con sordoceguera), reproductores y grabadores de audio (en casete o en CD), y software para los equipos informáticos. Asimismo, las personas con discapacidad visual también tienen derecho a una subvención mensual para la contratación de un asistente o guía²²².

²¹⁹ CRPD/C/MNE/1, párrafo 240.

²²⁰ CRPD/C/MNE/1, párrafo 236.

²²¹ CRPD/C/MNE/1, párrafo 238.

²²² Cuestionario de la EBU.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

El empleador está obligado a asignar al trabajador con discapacidad tareas que se correspondan con su nivel de capacidad según el nivel educativo, de conformidad con lo establecido en la Ley de clasificación de empleos. Si un empleado con discapacidad no puede desempeñar un trabajo, el empleador está obligado a facilitarle otros derechos de conformidad con la legislación que regula la formación profesional de las personas con discapacidad y el convenio colectivo en vigor²²³.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Con el fin de concienciar sobre la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad, la empresa de titularidad pública Radio Televisión de Montenegro emite el programa de televisión 'Pokreni se' en horario regular, y todos los periódicos incluyen anuncios al menos una vez por semana donde se informa a los ciudadanos sobre las actividades de la Oficina de Empleo, en particular por lo que se refiere a las personas con discapacidad. En todas las oficinas de empleo del territorio de Montenegro, hay expertos que informan continuamente a los empleadores sobre las medidas de estímulo para la contratación de personas con discapacidad²²⁴.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Cuando actúan como empleadores, las organizaciones o asociaciones de personas con discapacidad están exentas del pago de contribuciones. Además, los empleadores que contratan a personas con discapacidad tienen derecho a subvenciones. Los empleadores que contratan a una persona con un grado de discapacidad superior reciben una subvención mayor, fomentando así la contratación de personas con discapacidad grave²²⁵.

²²³ CRPD/C/MNE/1, párrafo 237.

²²⁴ CRPD/C/MNE/1, párrafos 249-250.

²²⁵ CRPD/C/MNE/1, párrafo 233.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

Se han previsto puestos de trabajo adecuados para las personas con discapacidad empleadas en el mercado de trabajo abierto. La ley especifica los puestos de trabajo que solo pueden ocupar personas con discapacidad²²⁶.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

De especial importancia son las medidas y actividades de rehabilitación profesional de las personas con discapacidad, encaminadas a la intermediación en el empleo sobre la base de la discapacidad y la capacidad restante de trabajo, que son prerequisites de una preparación adecuada para el mercado de trabajo y la búsqueda de empleo en plena conformidad con las capacidades y necesidades²²⁷.

De conformidad con la Ley del trabajo, la Oficina de Empleo de Montenegro creó el Fondo de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad. Los recursos del Fondo proceden de contribuciones especiales abonadas por los empleadores e incluidas en el presupuesto de Montenegro²²⁸.

En su calidad de mediador en el empleo de personas desempleadas, la Oficina de Empleo de Montenegro pone en marcha y apoya en la etapa inicial el establecimiento de organizaciones especializadas en la rehabilitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, en la medida en que requieren un trato profesional y especial más prolongado en relación con una serie de obstáculos que afecta sus posibilidades de empleo, y entre ellos los prejuicios, la pérdida de autoestima, la falta de motivación, la disminución de la capacidad de trabajo, y los conocimientos desfasados e inadecuados²²⁹.

Desde hace varios años, la Oficina de Empleo de Montenegro, en cooperación con otros interlocutores sociales, ejecuta obras públicas y aplica medidas de política activa de empleo que permiten emplear a personas con discapacidad en períodos específicos de dos meses a un año²³⁰.

²²⁶ CRPD/C/MNE/1, párrafo 239.

²²⁷ CRPD/C/MNE/1, párrafo 241.

²²⁸ CRPD/C/MNE/1, párrafo 243.

²²⁹ CRPD/C/MNE/1, párrafo 246.

²³⁰ CRPD/C/MNE/1, párrafo 247.

OBSERVACIONES FINALES

48. El Comité está preocupado por la falta de información sobre la protección efectiva con que cuentan los empleados con discapacidad en caso de despido. También expresa preocupación por:

- a) El hecho de que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, se ven afectadas particularmente por el desempleo;
- b) La falta de información sobre las subvenciones u otro tipo de medidas, más allá de la obligación de los empleadores que no respetan la cuota mínima de empleo de las personas con discapacidad, de contribuir al Fondo para la Rehabilitación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad;
- c) La falta de ajustes razonables en los lugares de trabajo;
- d) El uso del modelo médico de la discapacidad para evaluar la capacidad de trabajo de las personas, que contraviene lo dispuesto en la Convención;
- e) La falta de datos completos suficientes sobre la situación de las personas con discapacidad en el empleo, en particular en el sector privado.

49. El Comité recomienda al Estado parte que analice y subsane los factores que desincentivan el empleo de las personas con discapacidad, y promueva aún más el empleo en el mercado de trabajo abierto en los sectores público y privado, haciendo particular hincapié en las mujeres, en estrecha consulta con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.

Recomienda asimismo al Estado parte que:

- a) Introduzca legislación que prevea sanciones efectivas contra los empleadores que no ofrezcan ajustes razonables en el lugar de trabajo;**
- b) Recopile datos estadísticos desglosados sobre la tasa de empleo y la situación de las personas con discapacidad, desglosados por sexo, edad, tipo de empleo y sueldo;**
- c) Reforme los procedimientos de evaluación en el contexto del empleo en consonancia con el modelo de los derechos humanos de la discapacidad prescrito por la Convención.**

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que introduzca legislación que prevea sanciones efectivas contra los empleadores que no ofrezcan ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Recopilar datos estadísticos desglosados sobre la tasa de empleo y la situación de las personas con discapacidad, desglosados por sexo, edad, tipo de empleo y sueldo.
Reformar los procedimientos de evaluación en el contexto del empleo en consonancia con el modelo de los derechos humanos de la discapacidad prescrito por la Convención.

PORTUGAL

Portugal ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en julio de 2009 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD Informe del Estado Parte (CRPD/C/PRT/1): presentado el 10 de septiembre de 2014
Informes alternativos: Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos; Minoría Autista Internacional; Consejo Internacional de la Discapacidad (DisabCouncil)
Lista de preguntas (CRPD/C/PRT/Q/1): remitida el 1 de octubre de 2015
Observaciones finales (CRPD/C/PRT/CO/1): adoptadas el 20 de mayo de 2016
Presentación de los II, III y IV informes periódicos combinados prevista antes del 23 de noviembre de 2023

- Protección contra la discriminación

En virtud de la Ley 46/2006, de 28 de agosto, que prohíbe y castiga la discriminación por motivo de discapacidad o enfermedad, se consideran prácticas dis-

criminatorias contra las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo y el empleo:

- (a) La adopción de procedimientos, medidas o criterios, ya sea directamente por parte del empleador o mediante instrucciones transmitidas a sus trabajadores o a la agencia de colocación, que supeditan a factores de carácter físico, sensorial o mental la oferta de trabajo, el cese de un contrato de empleo, o el acto de negar un contrato;
- (b) La elaboración o diseminación de ofertas de trabajo, o de otras formas de anuncios de preselección o reclutamiento, que contengan, directa o indirectamente, cualquier especificación o preferencia basada en factores discriminatorios por motivo de discapacidad;
- (c) La adopción por parte del empleador de prácticas o medidas que, en el ámbito de las relaciones laborales, discriminen a cualquier trabajador de la empresa²³¹.

- Medidas positivas

En el marco del plan nacional de reformas para el periodo 2008-2010, la situación de las personas con discapacidad se abarcó en el ámbito 5 (igualdad de oportunidades), conforme al Plan de Integración para las Personas con Discapacidad o Deficiencias.

El plan preveía la adopción de las siguientes medidas:

- a) Fortalecimiento del sistema de apoyo para la creación de empleo por cuenta propia para las personas con discapacidad, respaldando la organización de proyectos para los tres primeros años desde el inicio de la actividad;
- b) Celebración de acuerdos con grandes empresas nacionales a fin de aumentar la oferta laboral para las personas con discapacidad en el marco de la responsabilidad social de las empresas;
- c) Apoyo a la creación de pequeñas empresas por o con personas con discapacidad, siendo el apoyo prestado proporcional al número de personas con discapacidad;
- d) Desarrollo de formación complementaria sobre emprendimiento;

²³¹ Cuestionario de la EBU.

- e) Generalización de la ayuda al empleo, en particular para la adaptación al puesto de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas y todas las medidas activas de empleo, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad;
- f) Compatibilidad de medidas de apoyo al empleo y otras medidas;
- g) Redefinición de las normas que rigen el empleo protegido y la prestación de apoyo financiero y técnico²³².

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

Las investigaciones disponibles demuestran que la falta de accesibilidad de los sistemas de transporte, de los sistemas de comunicación e información, y del entorno construido constituye una de las principales causas de la exclusión y de las violaciones de derechos de las personas con discapacidad en Portugal. Asimismo, no haber aplicado los principios de diseño universal y la falta de formación de recursos humanos crean dificultades y limitaciones para las personas con discapacidad en sus vidas cotidianas y en relación con la movilidad y la participación social. Según las propias personas con discapacidad, y en particular las personas sordas, ciegas y deficientes visuales, la falta de acceso a la información sigue suponiendo el obstáculo principal²³³.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

Las personas con discapacidad disfrutan de acceso a los programas ordinarios y a las medidas en materia de empleo y formación profesional, así como a distintas medidas específicas.

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP) es el órgano nacional competente para la aplicación de políticas de formación profesional, desarrollando acciones que favorezcan la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto²³⁴.

²³² CRPD/C/PRT/1, párrafo 226.

²³³ Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos.

²³⁴ Cuestionario de la EBU.

IEFP financia la remuneración de trabajadores con discapacidad o deficiencia mediante el 'Programa de apoyo a la contratación en el empleo' y, de modo más concreto, bajo la medida que se denomina 'Estímulo al empleo'. Para los contratos permanentes el nivel de financiación llega al 110% del índice de apoyo social (ISS) multiplicado por 12; en el caso de los contratos temporales es el 100% del ISS multiplicado por la mitad de los meses de duración del contrato, y hasta 6 veces el ISS.

Aunque existen numerosas medidas de apoyo a la formación profesional y la transición al empleo de personas con discapacidad (por ejemplo, formación, pasantías, información, asesoramiento y orientación, apoyo a la colocación, apoyo tras la contratación, asistencia para la adaptación del lugar de trabajo, concesión de dispositivos de ayuda, apoyo para la eliminación de barreras arquitectónicas, bonificaciones en las aportaciones a la seguridad social, etc.), la tasa de empleo de las personas con discapacidad es mucho más baja que la de las personas sin discapacidad, y la tasa de desempleo es elevada; la media nacional de personas sin discapacidad y con empleo se sitúa en el 66,9%, frente al 47,25% de los hombres con discapacidad y al 42,7% de las mujeres con discapacidad²³⁵.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

El régimen de empleo protegido abarca a todas las personas con discapacidad que no pueden integrarse inmediatamente o a corto plazo en la normativa laboral general, pero que son lo suficientemente productivas y son capaces, con condiciones especiales, de desempeñar empleos estables, remunerados y rentables. El propósito del régimen es facilitar la transición al mercado laboral ordinario en el menor tiempo posible, y pretende formar a todas aquellas personas con discapacidad y con una capacidad laboral media igual o superior a la tercera parte de la capacidad laboral normal de una persona sin discapacidad en el mismo puesto de trabajo. Estos objetivos se alcanzan principalmente a través de centros de empleo protegido ('Centros de Empleo Protegido' o CEP).

El Código Laboral reconoce varios derechos de los trabajadores con discapacidad, como son los siguientes:

²³⁵ Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos.

- (a) el derecho a gozar de un horario flexible;
- (b) el derecho a no tener que realizar horas extra o trabajos nocturnos si se consideran peligrosos por motivo de salud o seguridad²³⁶.

- Empleo en el sector público

El Decreto Ley 29/2001 de 3 de febrero (Sistema de Cuotas en el Empleo) contempla medidas positivas para promover el empleo de personas con discapacidad en las administraciones centrales y locales. Existe una cuota del 5% para las personas con discapacidad (motora, visual, auditiva, mental o parálisis cerebral) con grado de discapacidad igual o superior al 60%²³⁷.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Las empresas y demás empleadores que contratan a personas con discapacidad y deficiencia cuya capacidad laboral sea menor que la de un trabajador sin discapacidad en el mismo puesto pueden beneficiarse de los apoyos económicos que ofrece el EFP para la remuneración del trabajador y el abono de impuestos. Asimismo, el programa prevé el desarrollo del concepto de la 'Marca de Empleador Inclusivo', que pretende reconocer públicamente aquellas prácticas abiertas e inclusivas por parte de los empleadores hacia las personas con discapacidad y deficiencia²³⁸.

Los instrumentos legislativos (en virtud del Decreto Ley 247/89 de 5 de agosto de 1989) para el impulso de la formación profesional, la promoción de la integración en el mercado laboral abierto, y la prestación de incentivos técnicos y económicos y apoyos son los siguientes:

- (a) Subsidio de compensación: abono con cargo a las arcas públicas que se concede a los empleadores que contratan a personas con discapacidad. Pretende compensarles la menor productividad durante el periodo de adaptación o readaptación al puesto de trabajo.

²³⁶ Cuestionario de la EBU.

²³⁷ Cuestionario de la EBU.

²³⁸ CRPD/C/PRT/Q/1/Add.1, párrafo 119.

- (b) Subvención para la adaptación y la eliminación de barreras arquitectónicas: se trata de subvenciones a fondo perdido a las empresas o a otras entidades para la adaptación de sus equipamientos o locales, a fin de facilitar la inserción de trabajadores con discapacidad. La subvención no puede superar la cantidad del salario mensual mínimo (salario máximo) multiplicada por doce. Estas subvenciones se diferencian de otras porque se conceden para la eliminación de obstáculos físicos y la adaptación de centros de trabajo.
- (c) Subsidio para el apoyo personalizado: es un subsidio que se otorga a los empleadores para cada persona con discapacidad que contraten. Pretende sufragar los gastos de apoyo personal de las personas con discapacidad durante su proceso de inclusión en los sistemas de producción de la empresa, así como de los gastos de adaptación del puesto de trabajo.
- (d) Premio a la Integración: subvención económica que se concede a los empleadores que contratan a las personas con discapacidad con contrato indefinido o que convierten los contratos temporales de sus trabajadores con discapacidad en contratos indefinidos.
- (e) Premio al Mérito: subvención económica que se concede a los empleadores que, cada año, destacan por sus buenas prácticas en el empleo de las personas con discapacidad²³⁹.

- Provisión de ajustes razonables

Por lo que se refiere a los ajustes razonables, se ha hecho un esfuerzo para eliminar las barreras existentes en los edificios y la mayoría de los elementos arquitectónicos, por ejemplo: adaptación de las salas de instrucción e interrogatorio para las personas con discapacidad física; adquisición de rampas telescópicas y plataformas elevadoras; construcción de centros de salud específicos para las personas con discapacidad; plazas de aparcamiento específicas para las personas con discapacidad; creación de servicios de atención al cliente sin barreras para atender a personas en silla de ruedas o con otros dispositivos de apoyo; adquisición de sillas ergonómicas para empleados con discapacidad; instalación de pasamanos y botones táctiles dentro y fuera de los ascensores y de sistemas de alarma en los huecos de ascensor; y adaptación de los sitios web para que puedan consultarlos las personas con accesibilidad reducida, y en particular las personas con discapacidad visual²⁴⁰.

²³⁹ Cuestionario de la EBU.

²⁴⁰ CRPD/C/PRT/1, párrafo 88.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

Los centros de empleo protegido tienen por objetivo proporcionar actividades remuneradas a las personas con discapacidad, así como la posibilidad de formación y programas para mejorar las habilidades de trabajo, permitiendo así que puedan pasar al mercado laboral ordinario cuando sea factible²⁴¹.

Desde el año 2009 y con la introducción del nuevo marco normativo para el sector, los apoyos económicos y técnicos para la formación profesional de las personas con discapacidad se han recortado y los empleadores se aprovechan cada vez más de otras medidas de apoyo (por ejemplo, programas de prácticas laborales) que ofrece el estado para promover el empleo de colectivos vulnerables (incluido el de las personas con discapacidad) a fin de mantener sus equipos de trabajo sin crear nuevos empleos²⁴².

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

La Ley 38/2004 de 18 de agosto establece las definiciones de las bases generales del sistema jurídico para la prevención, la habilitación, la rehabilitación y la participación²⁴³.

Portugal dispone de una red de servicios de rehabilitación que abarca todo el territorio nacional (incluidas las zonas rurales). En las instituciones de educación superior se crean equipos de especialistas para que diseñen proyectos de rehabilitación y aporten sus conocimientos en materia de discapacidad, especialmente en esferas como la enfermería en rehabilitación, la formación relacionada con la educación especial, interpretación en lengua de señas portuguesa, ergoterapia y logoterapia, y orientación y movilidad²⁴⁴.

Para garantizar el seguimiento permanente de la aplicación de las políticas de empleo y formación profesional dirigidas a las personas con discapacidad o deficiencia, se ha creado el 'Foro para la Inclusión en el Empleo', compuesto por

²⁴¹ Cuestionario de la EBU.

²⁴² Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos.

²⁴³ Cuestionario de la EBU.

²⁴⁴ CRPD/C/PRT/1, párrafos 221-222.

representantes del IEPF y de las organizaciones representativas de las entidades responsables del desarrollo de actividades en materia de rehabilitación profesional²⁴⁵.

OBSERVACIONES FINALES

51. Preocupan al Comité la discriminación y la desigualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular de mujeres, y que el Código Laboral del Estado parte no exija a las empresas proporcionar ajustes razonables. También le preocupan las condiciones de trabajo que se aplican a personas con discapacidad en los centros de actividades ocupacionales, incluido su salario medio, y que esta sea la situación más frecuente de las personas con discapacidad intelectual y autismo a la hora de ejercer el derecho al trabajo y al empleo.

52. El Comité recomienda que el Estado parte, en estrecha consulta con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, revise su legislación en materia laboral, tanto del sector público como del privado, para ajustarla a la Convención, y tome medidas para hacer cumplir la norma y las sanciones estipuladas por su incumplimiento. Le recomienda también que elimine los entornos de trabajo segregados, incluida la revisión de la legislación que regula los centros de actividades ocupacionales desde una perspectiva de derechos humanos para ajustarlos a la Convención, y que intensifique los esfuerzos para promover el acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad intelectual y autismo. Asimismo, le recomienda que promueva la responsabilidad social empresarial en lo relativo al empleo de las personas con discapacidad. El Comité recomienda al Estado parte que preste atención a los vínculos entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos, incluidas las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

²⁴⁵ CRPD/C/PRT/Q/1/Add.1, párrafo 119.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda que el Estado Parte, en estrecha consulta con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, revise su legislación en materia laboral, tanto del sector público como del privado, para ajustarla a la Convención, y tome medidas para hacer cumplir la norma y las sanciones estipuladas por su incumplimiento.

El Comité recomienda que el Estado Parte revise la legislación que regula los centros de actividades ocupacionales desde una perspectiva de derechos humanos para ajustarlos a la Convención, y que intensifique los esfuerzos para promover el acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad intelectual y autismo. Asimismo, le recomienda que promueva la responsabilidad social empresarial en lo relativo al empleo de las personas con discapacidad.

El Comité recomienda al Estado Parte que preste atención a los vínculos entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos, incluidas las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

SERBIA

Serbia ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en diciembre de 2007 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/C/SRB/1): presentado el 20 de junio de 2012
Informes alternativos: Informe Alternativo de la Coalición de Organizaciones de Personas con Discapacidad de Serbia (INT/CRPD/LIT/SRB/21108E); Iniciativa para los Derechos de las Personas con Trastornos de Serbia (MDRI-S); Consejo Internacional de la Discapacidad (DisabCouncil) - contribución sobre Serbia; Defensor del Pueblo de la República de Serbia/Instituto Nacional de Derechos Humanos
Lista de preguntas (CRPD/C/SRB/Q/1): remitida el 2 de octubre de 2015
Observaciones finales (CRPD/C/SRB/CO/1): adoptadas el 23 de mayo de 2016
Presentación de los II, III y IV informes periódicos combinados prevista antes del 31 de agosto de 2023

Según el análisis presentado por la *Estrategia para Mejorar la Situación de las Personas con Discapacidad*, en la República de Serbia viven 330.000 personas con discapacidad en edad de trabajar y, de estas, 168.227 pertenecen a la población activa. Señala el Informe sobre el cumplimiento de la obligación de fomentar el empleo de las personas con discapacidad que el número de trabajadores con discapacidad aumenta desde la promulgación de la Ley de rehabilitación profesional y del empleo de personas con discapacidad. El número ha aumentado de 10.326 personas en 2010 a 11.467 personas en 2012. Aunque se trata de un aumento, las cifras siguen siendo irrelevantes en relación con el número total de personas con discapacidad en edad de trabajar. Los datos de las personas con discapacidad desempleadas y los trabajadores con discapacidad demuestran la notable desventaja de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral. A modo de ejemplo de este hecho, en 2013 había 20.666 personas con discapacidad en situación de desempleo en el registro de NSZ (67,0% hombres y 33,0% mujeres)²⁴⁶.

- Protección contra la discriminación

La Ley de rehabilitación profesional y del empleo de personas con discapacidad se basa en los principios del respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas con discapacidad; la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad y de manera acorde con sus aptitudes profesionales; el fomento del empleo de personas con discapacidad en puestos apropiados y en condiciones de trabajo adecuadas; la prohibición de la discriminación contra las personas con discapacidad; y la igualdad de derechos y obligaciones y la igualdad de género para las personas con discapacidad²⁴⁷.

La Ley del trabajo prohíbe la discriminación directa o indirecta de las personas que buscan empleo y de los empleados por motivos de salud y/o discapacidad, entre otros motivos (art. 18)²⁴⁸. En casos de discriminación, el demandante de empleo y los empleados pueden denunciar el caso y reclamar indemnizaciones en los tribunales pertinentes y conforme al ordenamiento jurídico.

²⁴⁶ Informe alternativo INT/CRPD/LIT/SRB/21108E, párrafo 24.

²⁴⁷ CRPD/C/SRB/1, párrafo 4.

²⁴⁸ CRPD/C/SRB/1, párrafo 27.

La Ley de libros de texto y otros materiales didácticos establece que los libros de texto, es decir los materiales didácticos que se utilizan en la enseñanza adaptada a las personas ciegas y con deficiencia visual, pueden editarse en braille, en formato electrónico o en formatos adaptados a esas personas (por ejemplo, textos impresos en letra ampliada, grabaciones sonoras o fotografías ampliadas), así como otros formatos y medios (art. 3, párr. 5)²⁴⁹.

- Medidas positivas

Se considera que el trabajo realizado para un empleador se realiza en condiciones especiales cuando se adaptan tanto la actividad llevada a cabo como el lugar de trabajo. Un empleador que contrata a una persona con discapacidad en condiciones especiales puede ejercer su derecho al reembolso de los gastos ocasionados²⁵⁰.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales

En virtud del artículo 104 de la Ley del trabajo, los empleados tendrán derecho a un salario apropiado que se determinará de conformidad con dicha ley, la legislación general y el contrato de trabajo. Se garantizará a los empleados igual salario por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor que se realice para el empleador²⁵¹.

Las personas ciegas aseguradas tienen derecho a disponer de recursos tecnológicos de apoyo. Toda persona ciega asegurada que haya aprendido a escribir en braille tiene derecho a una máquina de escribir en braille. Si pertenece a una biblioteca o está matriculada en una escuela, la persona tiene derecho a un lector de pantalla. Tiene, asimismo, derecho a un reloj braille, gafas con cristales oscuros y un bastón para ciegos. Toda persona asegurada que sea ciega y sorda tiene derecho a un bastón con ultrasonido. Las personas ciegas aseguradas que sean alumnas de grado quinto o superior, estudiantes, estén empleadas o que, por las características de su trabajo, pueden utilizar software de voz para el idioma serbio destinado a personas ciegas, y tienen derecho a ese soft-

²⁴⁹ CRPD/C/SRB/1, párrafo 19.

²⁵⁰ CRPD/C/SRB/1, párrafos 131-132.

²⁵¹ CRPD/C/SRB/1, párrafo 29.

ware siempre que dispongan de un ordenador con la configuración apropiada en el que no se hayan instalado programas de ese tipo²⁵².

La Ley de seguridad vial establece normas que facilitan el acceso de las personas con discapacidad al entorno construido. En este sentido, contempla la instalación de señalizaciones para las personas ciegas y con deficiencias visuales, que deben servir para marcar los espacios en los transportes públicos, las zonas peatonales y los accesos a edificios, para facilitar la circulación en los espacios destinados a usos públicos, así como la instalación de dispositivos especiales de señalización que aseguren el movimiento orientado y libre de obstáculos de esas personas. Asimismo, se pueden proporcionar otras ayudas, tales como pasamanos, indicadores táctiles para la orientación y otros instrumentos similares que permitan a esas personas moverse y orientarse mejor y más fácilmente en zonas o espacios públicos²⁵³.

- Derechos laborales y sindicales

Los trabajadores con discapacidad pueden afiliarse a los sindicatos. Sin embargo, actualmente los sindicatos no prestan apoyos adecuados a los trabajadores con discapacidad²⁵⁴.

- Promoción de oportunidades de empleo y asistencia

Antes de adoptarse la Ley de rehabilitación profesional y del empleo de personas con discapacidad, las personas con discapacidad no se beneficiaban de un acceso equitativo al mercado de trabajo abierto. Además, una de las formas de empleo predominantes consistía en los denominados 'talleres protegidos'²⁵⁵.

- Empleo en el sector público

Los datos del Banco Mundial indican que, en Serbia, tan solo alrededor del 13% de las personas con discapacidad tiene trabajo. Otro motivo de preocupa-

²⁵² CRPD/C/SRB/1, párrafo 237.

²⁵³ CRPD/C/SRB/1, párrafos 108-110.

²⁵⁴ Cuestionario de la EBU: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/133#16>.

²⁵⁵ CRPD/C/SRB/1, párrafo 24.

ción es que el 10% trabaja en el sector de las organizaciones no gubernamentales (ONG), es decir, que la mayoría trabaja en organizaciones de personas con discapacidad, y tan solo el 1% lo hace en los sectores público y financiero²⁵⁶.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Las disposiciones prevén la posibilidad de que los empleadores queden exentos del abono de las contribuciones durante tres años en caso de contratar a una persona con discapacidad. Además, reciben ayudas para la dotación de los centros de trabajo, y para cubrir el salario mínimo de una persona con discapacidad durante el primer año de desempeño del trabajo. Asimismo, las empresas de rehabilitación de las personas con discapacidad tienen derecho a una subvención para cada trabajador con discapacidad que corresponde al 50% del salario medio.

- Provisión de ajustes razonables

La mayoría de los puestos de trabajo actuales no son accesibles, dado que no se crearon teniendo en cuenta el concepto de 'diseño para todos'. Cabe también señalar que, cuando se contrata a personas con discapacidad, no siempre es necesario introducir ajustes, y estos no deben constituir un argumento suficiente o una circunstancia que no pueda subsanarse²⁵⁷.

- Adquisición de experiencia en el mercado laboral abierto

La adopción de la Ley de rehabilitación profesional y del empleo de personas con discapacidad hizo que, por primera vez, más personas con discapacidad tuvieran la posibilidad de acceder al mercado de trabajo abierto y mejorar su capacidad de encontrar trabajo y/o la calidad de sus empleos. En ese contexto, la ley establece una serie de incentivos y actividades tanto para las personas desempleadas como para los empleadores. En el caso de las personas desempleadas, son especialmente importantes las medidas de rehabilitación profesional y las políticas activas de empleo. Tras la promulgación de la ley, se adoptaron reglamentos que regulan esa esfera de manera más precisa²⁵⁸.

²⁵⁶ CRPD/C/SRB/1, párrafo 24.

²⁵⁷ CRPD/C/SRB/1, párrafo 134.

²⁵⁸ CRPD/C/SRB/1, párrafo 25.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

En el caso de las personas desempleadas, son especialmente importantes las medidas de rehabilitación profesional y las políticas activas de empleo. Tras la promulgación de la ley, se adoptaron reglamentos que regulan esa esfera de manera más precisa²⁵⁹. Otra novedad introducida por la Ley de protección social son los llamados ‘centros de acción social’. Concretamente, las instituciones de bienestar social y los centros de acción social ofrecerán servicios destinados a mejorar las aptitudes profesionales y, por ende, la contratación de personas con discapacidad que sean beneficiarias de los servicios de protección social, de conformidad con la Ley de rehabilitación profesional y del empleo de personas con discapacidad²⁶⁰.

OBSERVACIONES FINALES

53. El Comité ve con preocupación la insuficiencia de la protección jurídica de los empleados con discapacidad contra el despido, y la insuficiencia de los ajustes razonables realizados. También le preocupa que las personas con discapacidad no puedan crear en la práctica un sindicato representativo en el mercado de trabajo abierto debido a su baja representación y que, pese a la existencia de comités pluridisciplinarios, la evaluación de la capacidad para trabajar siga basándose en un modelo médico de la “incapacidad”.

54. El Comité recomienda al Estado parte que revise la práctica de la aplicación de la ley para garantizar que la legislación no suponga una desventaja para las personas con discapacidad en lo que respecta al empleo y la participación en el mercado de trabajo, y que garantice la realización de ajustes razonables en los lugares de trabajo. Le recomienda, asimismo, que revise la evaluación de la capacidad para trabajar a fin de eliminar el planteamiento basado en la perspectiva médica y promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto. Recomienda, además, que las personas con discapacidad puedan ejercer en la práctica su derecho a crear sindicatos, y que el Estado parte preste aten-

²⁵⁹ CRPD/C/SRB/1, párrafo 25.

²⁶⁰ CRPD/C/SRB/1, párrafo 43.

ción a los vínculos entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

55. El Comité se siente preocupado por la persistencia de los talleres protegidos de producción para las personas con discapacidad y la falta de eficacia de las medidas para promover el empleo de esas personas en el mercado de trabajo abierto.

56. El Comité recomienda al Estado parte que promueva entre los empleadores el derecho al empleo de las personas con discapacidad en las mismas condiciones que los demás y refuerce las medidas de apoyo para que todas las que se encuentran actualmente en talleres protegidos puedan hacer la transición hacia el empleo en el mercado de trabajo abierto y formal, garantizando el respeto de todos sus derechos, de conformidad con la Convención.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que revise la práctica de la aplicación de la ley para garantizar que la legislación no suponga una desventaja para las personas con discapacidad en lo que respecta al empleo y la participación en el mercado de trabajo, y que garantice la realización de ajustes razonables en los lugares de trabajo.

Recomienda, asimismo, que revise la evaluación de la capacidad para trabajar a fin de eliminar el planteamiento basado en la perspectiva médica y promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto.

Recomienda, además, que las personas con discapacidad puedan ejercer en la práctica su derecho a crear sindicatos, y que el Estado parte preste atención a los vínculos entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Comité recomienda al Estado Parte que promueva entre los empleadores el derecho al empleo de las personas con discapacidad en las mismas condiciones que los demás y refuerce las medidas de apoyo para que todas las que se encuentran actualmente en talleres protegidos puedan hacer la transición hacia el empleo en el mercado de trabajo abierto y formal, garantizando el respeto de todos sus derechos, de conformidad con la Convención.

ESPAÑA

España ratificó la Convención y su Protocolo Opcional en diciembre de 2007 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/ESP/1): presentado el 1 de julio de 2010 Informes Alternativos: -----
Lista de preguntas (CRPD/ESP/Q/1): remitida el 20 de junio de 2011
Observaciones finales (CRPD/C/ESP/CO/1): adoptadas el 19 de octubre de 2011
Lista de cuestiones previa a la presentación del segundo y tercer informes periódicos combinados de España (CRPD/C/ESP/QPR/2-3): 28 de abril de 2017
II y III Informes Periódicos Combinados
Aportaciones del Instituto de Paz, Derechos Humanos y Vida Independiente (IPADEVI); Minoría Autista Internacional; Red Europea de (ex) Usuarios y Supervivientes de Psiquiatría

La tasa de actividad de las personas con discapacidad visual es del 30,99% (el 59,43% de la población general según el Instituto Nacional de Estadística,

INE). Por tasa de actividad se entiende el porcentaje que representa la población activa con respecto a la población en edad laboral, siendo la población activa la suma de las personas que tienen trabajo más las desempleadas que buscan trabajo.

La tasa de desempleo de afiliados a la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es del 7% (en España según el INE es del 20,90%, población general). Por tasa de desempleo se entiende el porcentaje que representa la población desempleada que busca empleo con respecto al total de población activa²⁶¹.

- Protección contra la discriminación

El 29 de noviembre de 2013 se aprobó el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante la LGD).

Por lo que respecta a la prevención de la discriminación con base en la discapacidad, en el texto refundido se incluyen las definiciones de ‘discriminación directa’, ‘discriminación indirecta’, ‘discriminación por asociación’ y ‘acoso’; además, como novedad:

- El concepto de ‘discriminación por asociación’ que viene impuesto como consecuencia de su acuñación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas tras la sentencia de 17 de julio de 2008 en el asunto C-303706, *Coleman v. Attridge*, que reconoce la existencia de la discriminación por asociación.
- El concepto de discriminación múltiple, como mecanismo de protección especial para personas o grupos de personas especialmente vulnerables.
- La equiparación a la discriminación de toda orden de discriminar, en el ámbito laboral.

²⁶¹ Datos proporcionados por la ONCE, 2015.

En el ámbito de las comunidades autónomas (CC.AA.) el proceso normativo durante este periodo ha ido en paralelo al estatal, con la aprobación de leyes en las que se recogen y concretan las medidas para hacer efectiva la igualdad y los derechos de las personas con discapacidad.

- Medidas positivas

Centrándonos en las políticas de inclusión laboral en España, hay que señalar que en relación a los diferentes ámbitos de empleo se pueden distinguir diferentes medidas según vengan del ámbito autonómico o del ámbito estatal, siendo este último el ámbito al que vamos a referirnos, estableciéndose un marco normativo que contempla en su regulación ayudas para la generación de empleo que buscan facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las que se encuentra el colectivo de personas con deficiencia visual grave. Estas ayudas van desde subvenciones para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, o facilitar la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos con bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, entre otras.

Las empresas públicas y privadas están sujetas, cuando su plantilla es de 50 o más trabajadores, a reservar un 2% de los puestos de trabajo a trabajadores/as con discapacidad, pudiendo excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, mediante la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes, celebrar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad, realizar donaciones y acciones de patrocinio o constituir un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y con deficiencia visual

El colectivo de personas con ceguera o deficiencia visual grave, las cuales cuentan con los servicios de empleo a nivel estatal y con las ayudas recogidas en el marco legal y que se han expuesto brevemente con anterioridad, además se benefician de los servicios sociales que desde la ONCE se ponen a disposición de sus afiliados.

Para la ONCE, uno de sus objetivos fundamentales es conseguir la inclusión laboral de las personas con ceguera o deficiencia visual en el mercado ordinario, como vía para completar su plena inclusión social. Para cumplir este objetivo, cuenta con el Servicio de Apoyo al Empleo que, repartido en 22 centros por todo el territorio español, se ocupa de la inserción socio-laboral de sus afiliados y del apoyo para el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

Para ello se ofrece una atención personalizada e individualizada donde se proporciona a la persona el asesoramiento profesional que le permite, entre otros, fijar un itinerario profesional consensuado, alcanzar una adecuada capacitación profesional mediante formación para el empleo, así como gestionar su demanda de empleo en las correspondientes ofertas laborales y ayudas al autoempleo tal y como se ha indicado anteriormente.

A su vez, desde la ONCE se ofrece asesoramiento a los empresarios que quieran contratar a una persona con ceguera o deficiencia visual grave, así como las adaptaciones que estos necesiten para desarrollar de forma normalizada el trabajo, siendo gratuitas tanto para la empresa como para el afiliado.

Como garantía añadida para el mantenimiento del puesto de trabajo, la ONCE, mediante los especialistas de apoyo al empleo, ofrece a los afiliados acciones dirigidas a la prevención de la exclusión laboral.

A su vez, la ONCE, en tanto centro especial de empleo, ofrece una opción laboral a sus afiliados y a personas con otras discapacidades a través de la venta de los productos de juego como el 'Cupón Prociegos', entre otros, y, de forma solidaria, a través de Fundación ONCE, que lleva a cabo programas de integración laboral, de formación y de empleo para personas con discapacidad, así como de accesibilidad, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

Por otra parte, su confianza en el talento y la competencia de las personas con discapacidad, lleva a la ONCE a impulsar también su propio grupo de empresas que amplían las oportunidades de trabajo, no solamente para las personas con discapacidad visual, sino también con otras discapacidades, y funda ILUNION, un grupo de empresas sociales que cuenta actualmente con 479 centros de trabajo y que, desde 2014, está demostrando en diferentes sectores (socio-sanitario, turismo, consultoría, etc.) que la rentabilidad social y económica son posibles. Y que, recientemente, ha iniciado su andadura internacional.

De esta forma, ONCE, Fundación ONCE e ILUNION configuran un modelo de prestación social único en el mundo, con un compromiso por la normalización social y laboral de las personas ciegas y la de otros colectivos de discapacidad, identificado bajo el sello común de Grupo Social ONCE, que entre sus tres entidades ocupa a un total de 68.467 trabajadores, de los que 38.780, un 57%, son personas con discapacidad.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

En relación al empleo con apoyo, entendiendo por el mismo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, se presta por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Su objeto es subvencionar a las entidades que actúen como promotoras de proyectos de empleo con apoyo, para la contratación de preparadores laborales.

Las subvenciones se destinan a financiar los costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales, independientemente de que la contratación se haya realizado durante el desarrollo del proyecto o con anterioridad al inicio del mismo.

Las entidades destinatarias de las subvenciones son las entidades promotoras de proyectos de empleo con apoyo, pudiendo ser asociaciones, fundaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, centros especiales de empleo y empresas del mercado ordinario, incluidas personal trabajador autónomo.

- Promover oportunidades de empleo y asistencia

Además, en el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero se establecen como medidas de ayuda a la creación de empleo:

- Incentivos a la contratación del trabajador/a con discapacidad procedente de un enclave de empresa colaboradora del mercado ordinario de trabajo, con el fin de favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario. Así, cuando contraten con carácter indefinido a un/a trabajador/a del enclave que, por su discapacidad, presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, pueden acceder a las siguientes ayudas económicas: deducción de 9.000 Euros en el Impuesto de Sociedades en el momento impositivo del período inmediatamente anterior, por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%, elevándose a 12.000 Euros cuando la discapacidad es igual o superior al 65%.

Dentro de la modalidad de empleo protegido, hablamos de los enclaves laborales, a los que definimos como el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo –llamada empresa colaboradora– y un centro especial de empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza, temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora, para ocuparse de la ejecución de las tareas propias de una determinada fase de la cadena de producción o de suministro de un servicio. Su principal objetivo es favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario.

Existen también los centros especiales de empleo, que tienen como objetivo principal realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad y de actuar como medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.

Existen ayudas a proyectos generadores de empleo en centros especiales de empleo que se enmarcan en un programa más amplio de ayudas destinadas a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las que se incluyen también ayudas económicas destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo en centros especiales de empleo y subvenciones parciales de intereses de préstamos concedidos por entidades públicas o privadas que tengan suscrito un convenio con el ministerio competente en materia de empleo.

La ONCE ofrece a las personas afiliadas la posibilidad de obtener una subvención a fondo perdido, teniendo obligatoriedad de contratar para su proyecto al menos a una persona afiliada que se encuentre en situación de demanda o mejora de empleo y comprometiéndose a facilitar, previamente a la firma del contrato de subvención, una copia del contrato laboral suscrito.

- Empleo en el sector público

En el ámbito del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece una cuota de reserva de plazas vacantes para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público. En las ofertas de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Una vez superado el proceso selectivo de acceso al empleo público, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidas en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad, pueden solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados, pudiendo solicitar asimismo pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Encontramos en primer lugar la suscripción de un convenio especial para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral. Se trata de una nueva modalidad de convenio especial introducida por la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social y a efectos de la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia.

Una segunda medida es el establecimiento con ámbito estatal de una cuota de reserva, de modo que las empresas públicas y privadas que empleen a un

número de 50 o más trabajadores estén obligadas a que al menos el 2% de las personas empleadas sean trabajadores con discapacidad.

En cuanto a los puestos de trabajo ocupados por las personas afiliadas en terceras empresas, es decir, aquellas fuera de la ONCE y su Fundación, encontramos que los puestos más numerosos son los de administración, telefonía, enseñanza y fisioterapia.

En cuanto al número de empresas y entidades que han colaborado en la gestión de ofertas para el colectivo de personas afiliadas, en el año 2015 participaron 588, ascendiendo el número total de ofertas de empleo gestionadas en BOLEMP en el mismo año a 999.

Cabe destacar también las ayudas que en relación al autoempleo ofrece la ONCE a las personas con ceguera o deficiencia visual grave. Se pone a disposición de las personas afiliadas asesoramiento y apoyo a la financiación, pudiéndose acceder a un conjunto de ayudas económicas que comprenden tanto créditos a bajo interés como subvenciones no reintegrables que permiten la puesta en marcha, el desarrollo o el relanzamiento de los proyectos de autoempleo, de acuerdo a su normativa vigente.

- Provisión de ajustes razonables

Los principios que inspiran el Texto refundido de la LGD son los mismos principios que se recogen en el artículo 3 de la Convención.

La definición de ‘ajustes razonables’ del Texto refundido recoge, en esencia, la ya existente, añadiendo elementos clarificadores presentes en la definición de la Convención. El concepto de ajuste razonable está presente en otras normas nuevas como la Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas, que define en el artículo 2.4 los ajustes razonables como “las medidas de adecuación de un edificio para facilitar la accesibilidad universal de forma eficaz, segura y práctica, y sin que supongan una carga desproporcionada”. Incluye además los criterios para determinar si una carga es o no es proporcionada.

En las pruebas selectivas para el empleo público, incluidos los cursos de formación o periodos de prácticas, deben establecerse, para las personas con

grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que así lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios tanto materiales como humanos necesarios para su realización, con el fin de garantizar que pueden participar en condiciones de igualdad. Además, se puede pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes.

- Adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto

Entre los puestos cubiertos relacionados de mayor a menor índice de ocupación, están los de telefonía (38/32,76%), fisioterapia (12/10,34%), auxiliar de administración (12/10,34%), empleados de información y recepción (9/7,76%), animadores comunitarios (4/3,45%), trabajo social (4/3,45%), otros profesionales (4/3,45%), enseñanza primaria (3/2,59%), y conserjería de edificios (3/2,59%)²⁶².

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

Se han establecido medidas de reincorporación a la empresa y preferencia en la readmisión de trabajadores/as en situación de incapacidad.

A nivel estatal se establece una serie de ayudas estatales gestionadas por las comunidades autónomas cuyo objeto es facilitar la constitución de personas desempleadas en trabajadores autónomos o por cuenta propia, mediante subvenciones para el establecimiento, subvenciones financieras y otras subvenciones (asistencia técnica y formación). Merece destacar también las ayudas que en relación al autoempleo ofrece Fundación ONCE. Así, en los últimos años la Fundación viene realizando de forma anual dos convocatorias abiertas para emprendimiento:

- estudios de viabilidad o diagnóstico empresarial;
- constitución y primer establecimiento;
- inversiones mobiliarias o inmobiliarias de cualquier naturaleza relacionadas con la actividad empresarial;

²⁶² Datos proporcionados por la ONCE, 2015.

- activo circulante para el primer año de actividad, en un porcentaje no superior al 10% de la inversión;
- asesoramiento técnico y jurídico para la reestructuración de la actividad empresarial o su adaptación;
- cualesquiera otras que pudieran plantearse por los afiliados, y que se consideren viables y acordes con los objetivos del programa de autoempleo.

En otro orden de cosas, las novedades introducidas por la Ley 6/2017 de 24 de octubre de reformas urgentes del trabajo autónomo introducen incentivos y apoyos públicos al empleo autónomo de las personas con discapacidad.

OBSERVACIONES FINALES

45. Pese a la existencia de una serie de disposiciones destinadas a mantener empleadas a las personas con discapacidad, el Comité está inquieto por la baja tasa general de empleo de las personas con discapacidad.

46. El Comité recomienda al Estado parte que elabore programas abiertos y avanzados para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres con discapacidad.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda al Estado Parte que elabore programas abiertos y avanzados para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres con discapacidad.

SUECIA

Suecia ratificó la Convención y su Protocolo Opcional en diciembre de 2008 sin reservas ni declaraciones interpretativas.

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD
Informe del Estado Parte (CRPD/SWE/1): presentado el 18 de septiembre de 2012
Informes Alternativos: Foro Sueco de la Discapacidad; Consejo Internacional de la Discapacidad; Iguales de Único - Federación Sueca de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad; Foro Sueco de Mujeres y Discapacidad; Individuellt Liv i Gemenskap - Asociación de Familiares de Personas con Discapacidad Física; Federación Sueca de la Discapacidad
Lista de preguntas (CRPD/SWE/Q/1): remitida el 30 de septiembre de 2013
Observaciones finales (CRPD/C/SWE/CO/1): adoptadas el 12 de mayo de 2014
Presentación del II y III informes periódicos combinados antes del 15 de enero de 2019

- Protección contra la discriminación

En la Constitución (artículo 5) se establece que la comunidad en general debe salvaguardar el derecho al empleo y combatir la discriminación de personas por motivo de discapacidad²⁶³. La Ley contra la Discriminación de 2008 (SFS 2008:567) constituye el principal instrumento legislativo en relación a la discriminación en Suecia. Esta ley prohíbe la discriminación en el ámbito laboral y los empleadores tienen prohibido discriminar a las siguientes personas:

- trabajadores;
- personas que soliciten información sobre un empleo y sean demandantes de empleo;
- aspirantes a un periodo de pruebas o puesto de becario; y
- personas disponibles para desempeñar un puesto o que estén desempeñando un trabajo mediante contrato temporal o como personal contratado.

Existen otras medidas legislativas de apoyo a la no discriminación, como es la Ley revisada de retención del empleo de 1982 (LAS), que establece la normativa en materia de despidos.

En virtud de esta ley, los empleadores están obligados a presentar pruebas convincentes de conducta impropia u otros motivos personales para poder despedir a un trabajador. La discapacidad y las enfermedades no constituyen motivos válidos para finalizar una relación laboral²⁶⁴.

- Medidas positivas

Con la introducción de nuevas medidas en el mercado laboral en los últimos años, ha podido encontrar empleo un número mayor de personas cuya discapacidad reduce su capacidad para trabajar. Han aumentado los recursos destinados a las subvenciones salariales y al empleo protegido en Samhall AB, una sociedad anónima nacional de propiedad exclusiva que tiene por objeto producir bienes y servicios y, de este modo, generar empleos útiles y estimulantes para las personas cuya discapacidad entraña una reducción de la capacidad para tra-

²⁶³ CRPD/C/SWE/1, párrafo 236.

²⁶⁴ Cuestionario de la EBU.

bajar. Desde 2006 se ha elevado la cantidad máxima de la ayuda destinada a dispositivos de apoyo para la vida profesional, y se ha aumentado el respaldo para fines de asistencia personal²⁶⁵.

La política del mercado laboral, junto con otras medidas, debe contribuir al logro de los objetivos de la Estrategia de igualdad de género en el mercado laboral. Se han puesto en marcha iniciativas tales como la consolidación del ‘principio de trabajo primero’; por ejemplo, a través de reducciones de impuestos para los trabajadores. Se ha introducido una prima de igualdad de género al seguro parental a fin de alentar a padres y madres a aprovechar de manera más equitativa el permiso de paternidad, y se han introducido reducciones de impuestos por servicios domésticos, lo que permite a mujeres y hombres conciliar más fácilmente la vida laboral con la familiar²⁶⁶.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y con deficiencia visual

La Oficina del Seguro Social es responsable de los dispositivos de apoyo para la vida profesional necesarios para mantener el empleo, mientras que el Servicio Público de Empleo garantiza que la persona con discapacidad pueda incorporarse a la vida laboral. Las personas con discapacidad también pueden solicitar una subvención para dispositivos de apoyo para la vida profesional, que incluye los mecanismos de apoyo personal que las personas puedan llevar consigo, aunque cambien de lugar de trabajo. El Servicio Público de Empleo también se encarga de los dispositivos de apoyo que necesiten los jóvenes con discapacidad durante la orientación profesional práctica, y sufraga los gastos de las publicaciones sonoras y en braille que las personas con discapacidad visual necesiten para participar en actividades de formación a fin de incorporarse al mercado de trabajo²⁶⁷.

A fin de regular la asignación de perros guía y de aumentar su número, el parlamento sueco, a propuesta del gobierno, decidió en 2005 reglamentar el sistema y establecer un procedimiento de adquisición para el suministro de perros guía. En Suecia hay alrededor de 300 perros guía, y todos son propiedad de la Asociación Sueca de Personas con Discapacidad Visual (SRF)²⁶⁸.

²⁶⁵ CRPD/C/SWE/1, párrafo 238.

²⁶⁶ CRPD/C/SWE/1, párrafo 248.

²⁶⁷ CRPD/C/SWE/1, párrafo 243.

²⁶⁸ CRPD/C/SWE/1, párrafos 163-164.

- Derechos laborales y sindicales

En Suecia los trabajadores con capacidad laboral reducida que ocupen puestos de empleo especial gozan de protección específica. Dichos empleados pueden tener prioridad para continuar en el empleo, independientemente de su antigüedad. En la Ley de empleo (cogestión en el lugar de trabajo) también se contempla la protección, ya que el empleador debe celebrar negociaciones con el sindicato de los trabajadores antes de tomar cualquier decisión con respecto al despido²⁶⁹.

Los empleados beneficiarios de algunas medidas de apoyo de la política laboral en el mercado abierto de trabajo están comprendidos en la Ley de protección del empleo. Los empleados con discapacidad que, por ejemplo, reciben subvenciones salariales gozan de la misma seguridad en el empleo que los demás trabajadores. Sin embargo, las personas que tienen un empleo para el desarrollo personal, empleo protegido en el sector público o empleo en Samhall AB no están comprendidas en esta Ley²⁷⁰.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

La transición de la escuela a la vida laboral es un momento crucial para los jóvenes con discapacidad. Consecuentemente, el gobierno ha encargado una tarea especial al Servicio Público de Empleo: desarrollar actividades a favor de los jóvenes con discapacidad, incluidos los estudiantes de las escuelas secundarias superiores de al menos 16 años de edad, así como las personas menores de 30 años que reciben prestaciones del seguro social.

El Servicio Público de Empleo colabora con las escuelas para facilitar a los estudiantes con discapacidad la transición de la escuela al trabajo. Dentro de cada esfera del mercado laboral también se debe designar a un oficial de empleo con conocimientos sobre la rehabilitación orientada a la vida laboral que coopere, por ejemplo, con las escuelas, la Oficina del Seguro Social y el municipio en las actividades cotidianas orientadas a las personas con discapacidad intelectual

²⁶⁹ CRPD/C/SWE/1, párrafo 259.

²⁷⁰ CRPD/C/SWE/1, párrafo 261.

(véase LSS, artículo 19). El gobierno ha destacado el hecho de que las personas con discapacidad intelectual que desarrollan las actividades cotidianas previstas en la Ley de apoyo y servicios para personas con determinados impedimentos funcionales (LSS) siguen desarrollando esas actividades sin pasar a la vida laboral. En consecuencia, en 2008 el gobierno encargó a los organismos y actores responsables que colaboraran para que el grupo que realizaba actividades cotidianas, próximo al mercado laboral, tuviera más oportunidades de obtener trabajo remunerado.

Los jóvenes con una discapacidad que suponga capacidad laboral reducida están exentos del requisito de haber cumplido 25 años para participar en programas del mercado de trabajo. Si la labor del Servicio Público de Empleo como enlace entre la oferta y la demanda de empleo no produce resultados, puede ofrecerse un período de experiencia laboral o servicios de rehabilitación orientados a la vida laboral²⁷¹.

- Promover oportunidades de empleo y asistencia

Las personas desempleadas con discapacidad y capacidad laboral reducida podrán recibir, a través del Servicio Público de Empleo, apoyo financiero específico al iniciar una actividad empresarial, con el objetivo de facilitar a los desempleados la tarea de poner en marcha un negocio, ya sea por cuenta propia o con terceros²⁷².

Los trabajadores con discapacidad que requieran asistencia personal disponen de dos vías para solicitarlo. El primer programa concede fondos para la contratación de una persona que trabaje en la empresa en ese momento, para prestar apoyo al trabajador con discapacidad. La segunda opción es para los trabajadores con discapacidad que requieran asistencia tanto en la vida privada como en el ámbito del trabajo. Estas personas tienen derecho a una prestación económica específica que cubre la contratación de un asistente personal que les ofrezca los apoyos necesarios tanto en su vida privada como en las tareas relacionadas con el trabajo²⁷³.

²⁷¹ CRPD/C/SWE/1, párrafos 263-265.

²⁷² CRPD/C/SWE/1, párrafo 247.

²⁷³ Cuestionario de la EBU.

- Empleo en el sector público

El programa de empleo con apoyos en Suecia se denomina Apoyo inicial y complementario especial (SIUS). El programa comienza con la prestación de asistencia personal al demandante por parte de un consultor de SIUS. El especialista también gestiona servicios de colocación y, posteriormente, ofrece asesoramiento tanto al empleador como al empleado durante la fase de introducción y adaptación.

El Programa de seguridad en el empleo abarca a las personas con discapacidad que no puedan competir en el mercado laboral abierto debido a su capacidad laboral reducida. El programa se asemeja bastante a un plan de empleo con apoyos porque se desarrolla en centros ordinarios de trabajo y permite al trabajador acceder a servicios de asistencia personal, otros apoyos y subsidios salariales indefinidamente.

Existe un subsidio específico para el empleo protegido en el sector público y dirigido a trabajadores cuya capacidad laboral quede reducida gravemente debido a una discapacidad funcional²⁷⁴.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Se ha encargado al Servicio Público de Empleo la contratación de servicios de rehabilitación y otros servicios de apoyo en empresas sociales para las personas con discapacidad mental. La mayoría de los empleados de las empresas sociales de reinserción laboral son personas que, por su discapacidad, no han tenido la oportunidad de afianzarse en el mercado laboral o han perdido contacto con él.

En Suecia ha aumentado el número de empresas sociales, y en estas empresas trabajan alrededor de 7.000 personas, número que representa un aumento frente a las 4.000 personas que desempeñaban tareas en ellas en 2007. Estas cifras se refieren a todas las personas que trabajan con regularidad en las

²⁷⁴ Cuestionario de la EBU.

empresas, es decir, tanto empleados como personas que, de diversas maneras, participan en actividades de rehabilitación, capacitación laboral, experiencia laboral práctica o actividades cotidianas, por ejemplo.

En abril de 2010, el gobierno decidió establecer un plan de acción para las empresas sociales de inserción laboral, en cuyo marco se decidió implementar varias iniciativas con el propósito de facilitar el crecimiento de las empresas sociales y el aumento de su número²⁷⁵.

Por otra parte, la persona con discapacidad que decida trabajar por su propia cuenta recibe apoyos mediante un programa específico. Existe una prestación especial para las empresas de nueva creación a fin de cubrir los gastos de adquisición de equipamientos. Además, las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a las mismas medidas de apoyo que cualquier persona autónoma, incluyendo el abono de un salario de apoyo durante los primeros seis meses de vida de la empresa²⁷⁶.

- Provisión de ajustes razonables

La Ley contra la discriminación recoge disposiciones relativas a los ajustes razonables en el ambiente laboral²⁷⁷. Las medidas razonables que pueden contemplarse incluyen medidas para mejorar el acceso físico al lugar de trabajo y las instalaciones conexas, y para que las personas con discapacidad puedan utilizar las instalaciones. Podrían incluirse dispositivos técnicos y herramientas de trabajo especiales o introducirse cambios en el ambiente físico de trabajo, como, por ejemplo, iluminación más intensa para las personas con discapacidad visual, dispositivos técnicos para facilitar la elevación y el transporte, asistencia informática, etc. También puede ser apropiado modificar las tareas, los horarios y los métodos de trabajo²⁷⁸.

- Adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto

Los empleadores firmantes del convenio colectivo con los sindicatos en su campo de actuación tienen derecho a participar en el programa de colocación,

²⁷⁵ CRPD/C/SWE/1, párrafos 256-258.

²⁷⁶ Cuestionario de la EBU.

²⁷⁷ CRPD/C/SWE/1, párrafo 17.

²⁷⁸ CRPD/C/SWE/1, párrafo 33.

que permite al empleador conocer al trabajador con discapacidad e introducir cada tarea del puesto, permitiendo así a la persona desempleada con discapacidad adquirir experiencia y aprender en el propio lugar de trabajo²⁷⁹.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

La nueva normativa en materia de seguro médico se aplica desde el 1 de julio de 2008. Se introdujo un proceso integral de rehabilitación para ofrecer, a través de intervenciones tempranas, la posibilidad de reintegrarse al trabajo a un mayor número de personas en situación de incapacidad temporal. Con la cadena de rehabilitación, el gobierno propone lograr un proceso más activo de baja médica que comprende el acceso a iniciativas de apoyo y rehabilitación en una etapa temprana de la enfermedad. La reforma se aplica a todas las personas con incapacidad temporal, independientemente de la causa de la baja.

La OCDE ha puesto de relieve la reforma del seguro médico y señala, por ejemplo, que la reforma entraña grandes avances en la dirección adecuada y que Suecia ha logrado poner fin a la situación de gran aislamiento debida al elevado nivel de ausencias por enfermedad. Sin embargo, es importante mantener los objetivos de la reforma, por ejemplo que la persona que se encuentre gravemente enferma y no pueda trabajar perciba una remuneración al mismo tiempo que, mediante la reforma, se dé más impulso y apoyo a quienes puedan reintegrarse al trabajo. No obstante, los grandes cambios, como la reforma del seguro médico, pueden acarrear consecuencias irrazonables y no deseadas que afectan a las personas, y el gobierno se propone continuar vigilando la evolución de los acontecimientos y analizar, en un futuro cercano, si la normativa y su aplicación han tenido consecuencias no deseadas para las personas²⁸⁰.

OBSERVACIONES FINALES

49. Preocupa al Comité que la tendencia en materia de empleo en relación con las personas con discapacidad sea objeto de controversia. Las tendencias recientes no están claras pero, en conjunto, el desempleo es más elevado entre las personas con discapacidad que entre la población general. Se han conse-

²⁷⁹ Cuestionario de la EBU.

²⁸⁰ CRPD/C/SWE/1, párrafos 254-255.

guido logros prometedores en lo que respecta al apoyo suministrado para asistentes personales y el prestado por el servicio público de empleo; no obstante, el aumento del 100% en el número de personas con discapacidad desempleadas registradas desde 2008, debido a cambios en el régimen de seguros, es bastante alarmante. El Comité también está preocupado por la existencia de importantes diferencias entre las mujeres con discapacidad y los hombres con discapacidad en lo que respecta al empleo y la renta.

50. El Comité recomienda al Estado parte que adopte medidas para mejorar la oferta de trabajo para las personas con discapacidad sobre la base del informe presentado por la investigación "FunkA-utredning". Además, propone que el Estado parte aumente las medidas de apoyo, incluidas la asistencia personal en el empleo, la asistencia técnica al desempeño profesional, la reducción de las cotizaciones sociales, las subvenciones a los empleadores, la rehabilitación y la formación profesional, y que introduzca medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y de remuneración. El Comité recomienda al Estado parte que evalúe los efectos que tiene el uso del término "personas con capacidad reducida o con limitaciones" en el mercado laboral para referirse a las personas con discapacidad y que lo revise con arreglo al principio de no discriminación²⁸¹.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

El Comité recomienda que el Estado Parte aumente las medidas de apoyo, incluidas la asistencia personal en el empleo, la asistencia técnica al desempeño profesional, la reducción de las cotizaciones sociales, las subvenciones a los empleadores, la rehabilitación y la formación profesional, y que introduzca medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y de remuneración.

El Comité recomienda al Estado Parte que evalúe los efectos que tiene el uso del término 'personas con capacidad reducida o con limitaciones' en el mercado laboral para referirse a las personas con discapacidad y que lo revise con arreglo al principio de no discriminación.

²⁸¹ CRPD/C/SWE/CO/1, párrafo 50.

REINO UNIDO

El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ratificó la Convención en junio de 2009 y el Protocolo Facultativo en agosto de 2009.

Reservas: Trabajo y Empleo, artículo 27 de la Convención; Educación, artículo 24, 2(a) y 2(b).

En relación con “Trabajo y Empleo (artículo 27 de la Convención), el Reino Unido acata las disposiciones de la Convención, entendiéndose que ninguna de las obligaciones relativas a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se aplicará al proceso de admisión a ninguna de las fuerzas armadas, es decir las fuerzas navales, militares y aéreas, de la Corona, o al servicio en las mismas.”

Proceso de revisión por parte del Comité de la CRPD				
Informe del Estado Parte (CRPD/GBR/1): presentado el 24 de noviembre de 2011				
Informes	Alternativos:	Asociación	de	Alzheimer
(INT/CRPD/CSS/GBR/28299);	Minoría	Autista	Internacional	
(INT/CRPD/CSS/GBR/28459);	Asociación de Personas Negras y de Mi-			
norías Étnicas con Discapacidad (INT/CRPD/CSS/GBR/28468);	Grupo			
Bond de Discapacidad y Desarrollo (INT/CRPD/CSS/GBR/28460);	Aso-			

ciación de Personas Sordas del Reino Unido (INT/CRPD/CSS/GBR/28469); Campaña a favor de la Libertad de Información de Escocia (INT/CRPD/CSS/GBR/28462); Asociación de Personas Sordas y con Discapacidad de Escocia (INT/CRPD/CSS/GBR/28463); Asociación de Personas Sordas y con Discapacidad de Gales (INT/CRPD/CSS/GBR/28464); Asociación de Personas Sordas y con Discapacidad de Irlanda del Norte (INT/CRPD/CSS/GBR/28465); Centro de Estudios sobre la Demencia (INT/CRPD/CSS/GBR/28300); Iniciativa Global para acabar con todo castigo corporal (INT/CRPD/CSS/GBR/28470); Aportación de Hft (INT/CRPD/CSS/GBR/28471); Asociación contra la mutilación genital de personas intersex (INT/CRPD/CSS/GBR/28461); Asociación de administraciones locales (INT/CRPD/CSS/GBR/28467; Mencap (INT/CRPD/CSS/GBR/28472); Sociedad Civil de Irlanda del Norte (INT/CRPD/CSS/GBR/28476); Centro de Estudios sobre la Demencia (INT/CRPD/CSS/GBR/28475); Organización de Personas con Discapacidad del Reino Unido e Inclusión Escocia (INT/CRPD/CSS/GBR/28473); Colegio Universitario de Londres (INT/CRPD/CSS/GBR/28298); Mundo de Inclusión Ltd.; Mecanismo Independiente del Reino Unido (UKIM).
Lista de preguntas (CRPD/GBR/Q/1): remitida el 20 de abril de 2017
Respuesta a la Lista de preguntas (CRPD/GBR/Q/1/Add.1): presentada el 21 de julio de 2017
Observaciones del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte relativas al informe del Comité sobre la investigación realizada en virtud del artículo 6 del Protocolo Facultativo (CRPD/C/17/R.3)
Observaciones finales (CRPD/C/GBR/CO/1): adoptadas el 3 de octubre de 2017
Presentación de los II y III informes periódicos combinados antes del 8 de julio de 2023
Investigación sobre el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte realizada por el Comité en virtud del artículo 6 del Protocolo Facultativo de la Convención, artículo 27, trabajo y empleo (CRPD/C/15/R.2/Rev.1)

- Protección contra la discriminación

La Ley de Igualdad de 2010 contempla una serie de disposiciones que protegen a las personas con discapacidad frente a la discriminación en el empleo. En ese contexto, el ámbito del trabajo no se restringe al empleo, sino que abarca una amplia gama de actividades como el trabajo por contrata, las asociaciones empresariales y el desempeño de cargos, como el de director de empresa. La protección se aplica en todas las etapas del empleo, desde la solicitud inicial, pasando por las condiciones laborales y hasta el despido o la rescisión del contrato²⁸².

- Medidas positivas

Según la Ley de Igualdad de 2010, se permite la adopción de ‘medidas positivas’ para facilitar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. La ley contiene también una disposición relativa a la adopción de medidas positivas en la contratación y los ascensos en el empleo. Esa disposición permite a un empleador que tenga que elegir entre dos o más candidatos igualmente cualificados para cubrir una determinada vacante seleccionar a un candidato de un grupo que esté desproporcionadamente infrarrepresentado o desfavorecido de cualquier otro modo dentro de la fuerza laboral. En Irlanda del Norte, las personas con discapacidad reciben una protección similar en virtud de la Ley contra la discriminación por motivos de discapacidad de 1995, en su forma enmendada²⁸³.

- Protección de los derechos de las personas ciegas y con deficiencia visual

La Ley de Igualdad es la iniciativa legislativa más importante en materia de igualdad desde hace muchos años, y ha servido para clarificar y proporcionar coherencia al derecho contra la discriminación. Los trabajadores con discapacidad gozan de los mismos derechos generales que los demás trabajadores.

²⁸² CRPD/C/GRB/1, párrafo 292.

²⁸³ CRPD/C/GRB/1, párrafos 67-68.

- Derechos laborales y sindicales

Las personas con discapacidad gozan de protección en el empleo y frente al despido improcedente en virtud de la legislación, como la Ley de igualdad de 2010 y la Ley contra la discriminación por motivos de discapacidad, en su forma enmendada. Las personas con discapacidad tienen el mismo derecho que las demás personas a decidir si desean o no afiliarse a un sindicato, permanecer en él o abandonarlo²⁸⁴.

En el Reino Unido, las personas con discapacidad visual pertenecen a todo tipo de sindicatos, aunque suelen ser personas con empleo. Muchos sindicatos británicos cuentan actualmente con comités de asesoramiento a los trabajadores con discapacidad que se encargan de casos de los afiliados. En relación con el sector del empleo protegido y el empleo con apoyos, muchas personas con discapacidad visual pertenecen a la Liga Nacional de Personas Ciegas y Personas con Discapacidad, que se fundó en 1899 como la Liga Nacional de Personas Ciegas y se unió al Congreso de Sindicatos en 1902 y al Partido Laborista en 1909²⁸⁵.

- Acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua

En el Reino Unido se puede acceder a la orientación profesional a través de varias ONG, y también existen varios programas gubernamentales de impulso y apoyo a las personas con discapacidad desempleadas para que puedan pasar de las prestaciones sociales al empleo²⁸⁶.

- Promover oportunidades de empleo y asistencia

El Reino Unido reconoce que las personas con discapacidad, y especialmente las que padecen alteraciones a largo plazo, pueden necesitar un apoyo más personalizado para encontrar un empleo. En Gran Bretaña, en el marco del nuevo Programa de empleo del gobierno se prestará a las personas con disca-

²⁸⁴ CRPD/C/GRB/1, párrafos 305-306.

²⁸⁵ Respuestas al cuestionario de la EBU.

²⁸⁶ Respuestas al cuestionario de la EBU.

pacidad en busca de empleo la ayuda que necesiten para encontrarlo, incluido un apoyo personalizado para la vuelta al trabajo en el caso de desempleados de larga duración y de los que se enfrentan con obstáculos más importantes para acceder al empleo²⁸⁷.

Entre las iniciativas en marcha para aumentar el número de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, se encuentra el nuevo programa del gobierno denominado 'Discapacidad y Confianza', que se presentó en noviembre de 2016; según esta iniciativa, los empleadores se comprometen a entrevistar a demandantes de empleo con discapacidad que reúnan los criterios mínimos para el puesto, y se comprometen a analizar su solicitud únicamente teniendo en cuenta las habilidades del candidato. Más de 4.000 organizaciones se han adherido al programa²⁸⁸.

Tienen empleo tres millones y medio de personas con discapacidad en edad de trabajar en el Reino Unido, 292.000 más desde el mismo trimestre de 2015. Se reconoce la importancia de garantizar que esta tendencia se mantenga, y se dispone de varios tipos de apoyo en materia de empleo en el mercado abierto y en el sector especializado a través del servicio Jobcentre Plus. Los apoyos para el mercado ordinario incluyen acceso a los asesores de empleo de los centros, que ofrecen apoyos personalizados para facilitar la vuelta al trabajo que incluyen oportunidades en el sector voluntario, apoyo para mejorar las habilidades, prácticas laborales y otras actividades locales, a través del Fondo Flexible de Apoyo. Todos los asesores de empleo reciben formación para poder atender a las personas con necesidades complejas, las personas con discapacidad incluidas.

Entre otros, existen los siguientes apoyos especializados:

- Prestación para las Empresas Nuevas: aproximadamente el 23% de las personas que han creado su empresa desde 2011 dicen tener una discapacidad.
- Elección en el Empleo: ofrece apoyo a las personas que se enfrentan a barreras relacionadas con la discapacidad para acceder al empleo.
- Apoyo Especializado para la Empleabilidad: apoyos específicos en materia de empleo para las personas con discapacidad que padecen dificultades significativas para integrarse en el mercado laboral²⁸⁹.

²⁸⁷ CRPD/C/GBR/1, párrafo 295.

²⁸⁸ CRPD/C/GBR/Q/1/Add.1, párrafo 137.

²⁸⁹ CRPD/C/GBR/1, párrafo 139.

El Programa de Trabajo y Jobcentre Plus, los dos programas principales de referencia para las personas con discapacidad, no han tenido ningún impacto visible en relación con disminuir el número de personas con discapacidad desempleadas. Las personas con discapacidad que han podido acceder a otros programas con más éxito han notado recortes en los apoyos que se les ofrece y, en algunos casos y en consecuencia, han perdido su empleo. Los datos disponibles indican que el Programa de Trabajo ha sido de muy poca utilidad para que las personas con discapacidad vuelvan al trabajo, y que las personas con grandes necesidades de apoyo se han quedado excluidas²⁹⁰.

En Irlanda del Norte se presentó la ‘Estrategia de Empleo para las Personas con Discapacidad’ en marzo de 2016 al objeto de mejorar las posibilidades de inserción laboral y las carreras profesionales de las personas con discapacidad. El Foro de partes interesadas en el empleo de las personas con discapacidad, que cuenta con miembros con discapacidad, realizará el seguimiento de los avances²⁹¹.

La iniciativa “Una Escocia más justa para las personas con discapacidad” recoge el compromiso de reducir al menos a la mitad la brecha de empleo existente entre las personas con discapacidad y el resto de la población activa. Desde abril de 2017 se cuenta con nuevos servicios descentralizados dirigidos a las personas con discapacidad que contabilizarán a cuántas de estas personas se ayuda a acceder el mercado de trabajo. El aumento de la realización de aprendizajes modernos por parte de jóvenes con discapacidad es otra medida para reducir el desempleo de este colectivo²⁹².

- Empleo en el sector público

Acceso al Empleo es un programa público que presta apoyo tanto a los empleadores como a los trabajadores en el Reino Unido. El programa entra en escena cuando se requiere realizar adaptaciones de los centros de trabajo o de equipos específicos, y se dirige tanto a trabajadores con discapacidad en activo,

²⁹⁰ CRPD/C/15/R.2/Rev.1, párrafo 107.

²⁹¹ CRPD/C/GBR/1, párrafo 140.

²⁹² CRPD/C/GBR/Q/1/Add.1, párrafos 138-141.

personas con discapacidad desempleadas, personas que estén a punto de iniciar un trabajo, y autónomos. El programa se aplica en el sector privado y en el sector público.

Un asesor del programa colabora con el empleador, con el trabajador con discapacidad y, en ocasiones, con organizaciones especializadas, a fin de definir los apoyos apropiados y la cantidad de la subvención. Basándose en este acuerdo, es responsabilidad del empleador (o de la persona con discapacidad que trabaja por cuenta propia) gestionar los apoyos consensuados y adquirir los equipos necesarios. Posteriormente, el empleador puede reclamar el reembolso de los gastos aprobados del programa Acceso al Empleo (hasta el 80% del total)²⁹³.

- Empleo en el sector privado, programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas

Para promover la adopción de un enfoque favorable a las personas con discapacidad por parte de un mayor número de empleadores, el gobierno del Reino Unido trabaja con personas con discapacidad, empleadores comprometidos y organizaciones de empleadores para promover la participación de estos últimos. El primer resultado práctico ha sido 'Clearkit', un conjunto de instrumentos gratuito que se encuentra en línea y que se ha diseñado con el fin de promover soluciones prácticas para eliminar las barreras que tanto las personas con discapacidad como los empleadores encuentran en el lugar de trabajo. Este conjunto de instrumentos incluye el acceso a la contratación en línea y al asesoramiento de expertos en cuestiones legales y relacionadas con la discapacidad²⁹⁴.

Se ofrecen puestos de aprendices a las personas cualificadas mayores de 16 años, incluidas las personas con discapacidad o las que tengan dificultades para el aprendizaje. Durante el período 2009-2010, las personas con discapacidad representaron el 9,7% de todos los nuevos puestos de aprendices en Inglaterra. Los aprendices desempeñan un empleo remunerado, de manera que su contratación refleja las necesidades del empleador y las pautas del mercado de trabajo²⁹⁵.

²⁹³ Cuestionario de la EBU sobre el artículo 27 de la CRPD.

²⁹⁴ CRPD/C/GBR/1, párrafo 303.

²⁹⁵ CRPD/C/GBR/1, párrafo 304.

- Provisión de ajustes razonables

En la Ley de Igualdad de 2010 se impone a los encargados de la prestación de servicios la obligación de realizar ajustes razonables para atender las necesidades de las personas con discapacidad, de manera que no se encuentren en situación de desventaja importante con respecto al resto de la población, a no ser que esos ajustes supongan una carga desproporcionada. Esta obligación podría suponer: 1) hacer un ajuste en el servicio que se presta, la forma en que se presta y con arreglo a qué criterios se presta o no; 2) hacer un ajuste de alguna característica física; o 3) prestar una asistencia complementaria. La ley reconoce la necesidad de alcanzar un equilibrio entre los derechos de las personas con discapacidad y los intereses de quienes se encargan de prestar servicios. En la ley no se define lo que puede ser un ajuste razonable o una carga desproporcionada, y eso dependerá de las circunstancias concretas de cada caso. En última instancia, serán los tribunales los encargados de determinar qué ajustes deben hacerse para atender a una determinada persona con discapacidad, y los tribunales podrán examinar las pruebas que proporcione un proveedor de servicios para determinar los límites de lo razonable²⁹⁶.

- Adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto

El empleo en el mercado laboral abierto forma parte de las políticas del gobierno del Reino Unido, pero los resultados en lo que se refiere a las personas con discapacidad visual han sido algo decepcionantes. Con esto no se quiere decir que no haya personas con discapacidad trabajando en el mercado abierto, sino que el carácter de los empleos que desempeñan se ha ampliado y se ha modificado a lo largo de los años²⁹⁷.

- Rehabilitación vocacional y profesional, retención del empleo y programas de vuelta al trabajo

El Real y Nacional Instituto de Personas Ciegas (RNIB, por sus siglas en inglés) y la Universidad de Birmingham han realizado un proyecto de investigación de tres años de duración y que se basa en la situación real, a fin de impulsar la

²⁹⁶ CRPD/C/GBR/1, párrafos 65- 66.

²⁹⁷ Cuestionario de la EBU sobre el artículo 27 de la CRPD.

empleabilidad de las personas ciegas y deficientes visuales. En colaboración con un conjunto de especialistas en materia de empleo y aproximadamente 100 personas ciegas y deficientes visuales, se diseñaron y se probaron un nuevo modelo de evaluación y nuevas estrategias de apoyo para las personas con discapacidad visual más alejadas del mercado laboral. Se desarrolló una herramienta integral de evaluación para el empleo que tiene en cuenta las necesidades específicas de los demandantes de empleo con discapacidad visual. La herramienta pretende dar apoyo a los asesores de empleo y a sus clientes, para así diseñar intervenciones que ayuden a los clientes en su recorrido hacia el empleo²⁹⁸.

Los asesores y los clientes pueden aprovechar los resultados de la evaluación para planificar las acciones precisas para que la persona se acerque al trabajo y, al final, consiga un empleo. La herramienta ha generado avances muy positivos en los participantes en el proceso en cuanto a encontrar un empleo e iniciar cursos de formación²⁹⁹.

OBSERVACIONES FINALES

56. Al Comité le preocupan:

- a) La persistente brecha de empleo y de remuneración por trabajo de igual valor que afecta a las personas con discapacidad, en particular las mujeres y las personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial, así como a las personas con deficiencia visual;
- b) Las medidas de acción afirmativa y la introducción de ajustes razonables insuficientes para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo en el mercado de trabajo abierto, a pesar de las obligaciones contenidas en la Directiva de la Unión Europea 2000/78/CE, relativa a la no discriminación en el lugar de trabajo;
- c) El proceso relativo a la Prestación de Apoyo y Empleo y el hecho de que la Evaluación de la Capacidad de Trabajo se centre en una evaluación funcional de las aptitudes y las capacidades en lugar de reconocer la interacción entre la discapacidad y las barreras sociales que afrontan las personas con discapacidad;

²⁹⁸ Premio de la EBU de buenas prácticas en el empleo.

²⁹⁹ Más información: <https://www.rnib.org.uk/services-we-offer-advice-professionals-employment-professionals/employment-assessment-toolkit>.

d) El mantenimiento por el Estado parte de su reserva al artículo 27 de la Convención, que afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad que participan activamente en cuestiones militares.

57. El Comité recomienda al Estado parte que, en estrecha colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, y de conformidad con el informe del Comité acerca de su investigación sobre el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte realizada en virtud del artículo 6 del Protocolo Facultativo de la Convención:

a) Formule y establezca una política de empleo eficaz para las personas con discapacidad a fin de garantizar un trabajo decente para todas esas personas, teniendo presente la meta del Estado parte de lograr 1 millón de empleos para las personas con discapacidad, y garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, centrándose especialmente en las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial y las personas con deficiencia visual, y supervise la evolución de estos acontecimientos;

b) Garantice que se realicen ajustes razonables para todas las personas con discapacidad que lo necesiten en el lugar del trabajo, que los empleadores y los empleados sin discapacidad reciban formación periódica sobre los ajustes razonables y que existan sanciones disuasivas y efectivas en caso de denegación de esos ajustes.

c) Garantice que los requisitos jurídicos y administrativos del proceso para evaluar las capacidades de trabajo, incluida la Evaluación de la Capacidad de Trabajo, estén en consonancia con el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos, que quienes realicen las evaluaciones estén cualificados y debidamente capacitados en ese modelo, y que las evaluaciones tengan en cuenta tanto cuestiones relacionadas con el trabajo como otras circunstancias personales. El Estado parte debe velar por que se faciliten los ajustes y el apoyo necesarios para acceder al trabajo, así como apoyo financiero, y que no estén sujetos a sanciones o supeditados a la realización de actividades de búsqueda de empleo;

d) Retire su reserva al artículo 27 de la Convención;

e) Tenga en cuenta los vínculos existentes entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LA CRPD

Retirar su reserva al artículo 27 de la Convención y tener en cuenta los vínculos existentes entre el artículo 27 de la Convención y la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Garantizar que los requisitos jurídicos y administrativos del proceso para evaluar las capacidades de trabajo, incluida la Evaluación de la Capacidad de Trabajo, estén en consonancia con el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos.

Velar por que se faciliten los ajustes y el apoyo necesarios para acceder al trabajo, así como apoyo financiero, y que no estén sujetos a sanciones o supeditados a la realización de actividades de búsqueda de empleo.

Formular y establecer una política de empleo eficaz para las personas con discapacidad a fin de garantizar un trabajo decente para todas esas personas.

Garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Garantizar que se realicen ajustes razonables para todas las personas con discapacidad que lo necesiten en el lugar del trabajo, que los empleadores y los empleados sin discapacidad reciban formación periódica sobre los ajustes razonables y que existan sanciones disuasivas y efectivas en caso de denegación de esos ajustes.

MEJORES PRÁCTICAS

A continuación, se recogen las mejores prácticas para las personas ciegas y deficientes visuales a escala nacional. Estas prácticas se han recopilado en el marco del Plan Estratégico de la EBU para el periodo 2018-2021 gracias al concurso de la EBU de mejores prácticas en materia de empleo y la información proporcionada por la Secretaría de la EBU.

REINO UNIDO

Herramienta de evaluación para el empleo

El Real y Nacional Instituto de Personas Ciegas (RNIB, por sus siglas en inglés) y la Universidad de Birmingham han realizado un proyecto de investigación de tres años de duración basada en las situaciones reales a fin de impulsar la empleabilidad de las personas ciegas y deficientes visuales. En colaboración con un conjunto de especialistas en materia de empleo y aproximadamente 100 personas ciegas y con deficiencia visual, se diseñaron y se probaron un nuevo modelo de evaluación y nuevas estrategias de apoyo para las personas con discapacidad visual más alejadas del mercado laboral. Se desarrolló una herramienta integral de evaluación para el empleo que tiene en cuenta las necesidades específicas de los demandantes de empleo con discapacidad visual. La herramienta pretende dar apoyo a los asesores de empleo y a sus clientes, para así diseñar intervenciones que ayuden a los clientes en su recorrido hacia el empleo.

Cualquier proveedor de servicios que trabaje en el sector de atención para promover la transición de la asistencia al empleo y preste apoyo a las personas ciegas y deficientes visuales puede aprovechar la herramienta. El éxito de la herramienta ha quedado demostrado gracias a la confianza que muestran los asesores especializados en los niveles de segmentación que se crean para los clientes, así como por la reacción positiva de los clientes que lo han utilizado. El RNIB ha colaborado estrechamente con las personas ciegas y deficientes visuales y los asesores de empleo y, con estas estrategias innovadoras de apoyo, ayuda cada vez a más personas para que alcancen sus metas.

FRANCIA

Cuotas de empleos reservados

Desde 1987, en Francia todas las empresas con 20 trabajadores o más están obligadas a reservar un cupo de al menos el 6% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. En 2005 se promulgó una ley, en virtud de la cual se extiende esta obligación a todas las administraciones públicas: el estado, las autoridades locales (las regiones, los departamentos y los municipios) y los hospitales. Esta cuota de reserva de plazas ha servido para mejorar la situación de los trabajadores con discapacidad de manera importante.

Al objeto de cumplir sus obligaciones legales, las empresas pueden elegir entre cuatro opciones:

- contratar a personas con discapacidad;
- generar trabajo, mediante la subcontratación, en centros de asistencia o de servicio que ayuden a las personas con discapacidad a integrarse en el mercado laboral (ESAT), o a Empresas Adaptadas (EA), para cumplir hasta el 50% de sus obligaciones legales;
- abonar una contribución a uno de los dos fondos para impulsar el empleo de las personas con discapacidad;
- alcanzar un acuerdo con los sindicatos pertinentes. Las empresas que elijan esta opción quedan eximidas de su obligación legal, y el presupuesto asignado al convenio debe equivaler a la cantidad que hubiera abonado la empresa en calidad de contribución.

Existen dos fondos para el empleo de los trabajadores con discapacidad - AGEFIPH, creado en 1987 para las empresas privadas, y FIPHFP, establecido en 2005 para el sector público. Actualmente se propone fundir los dos fondos en un único fondo bajo el control del estado. Estos fondos perciben las contribuciones a tanto alzado de los empleadores que elijan este método para cumplir la obligación que impone la ley del 6%, así como las penalizaciones impuestas a empresas o administraciones que, tras las pertinentes notificaciones oficiales, no logran cumplir el cupo. Posteriormente, los fondos se utilizan para los siguientes fines: adaptar los puestos y centros de trabajo según las necesidades de los trabajadores con discapacidad; la formación y los programas de formación en el puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, así como su inserción laboral; campañas de sensibilización dirigidas a las empresas; y el reparto de subvenciones iniciales para permitir que las personas con discapacidad creen sus propios empleos.

Los ESAT y las EA

Los ESAT no son ‘empresas al uso’ según la legislación de empleo, sino que forman parte del ‘sector protegido’ y se consideran ‘entidades socio-sanitarias’. Únicamente existen aproximadamente 15 ESAT especializados en la atención a personas con discapacidad visual (alrededor de 700 personas). El propósito es prestar atención y fomentar la inclusión social. Se prestan ‘actividades de apoyo’ a las personas con discapacidad, que no cuentan con el mismo estatus oficial que los ‘empleados’ (no pueden afiliarse a un sindicato y reciben un salario de entre el 5% y el 35% del salario mínimo [SMIC], que se complementa con una ‘asistencia en el lugar de trabajo’ que abona el estado y que, por lo tanto, aumenta su ‘remuneración garantizada’ hasta entre el 55% y el 110% del salario mínimo).

Existen poco más de 700 Empresas Adaptadas en Francia que emplean a aproximadamente 30.000 trabajadores, de los cuales alrededor del 80% tiene discapacidad. Son menos de 10 las Empresas Adaptadas que atienden de manera específica a las personas con discapacidad visual, y dan empleo a menos de 300 trabajadores. Las EA son verdaderas empresas que operan en el ‘sector ordinario’, y sus trabajadores gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores.

Centros de reconversión (CRP)

Existen cerca de 10 CRP especializados en la discapacidad visual que prestan servicios a aproximadamente 500 personas con discapacidad visual anualmente. Antes de iniciar la formación, se ofrece a las personas que adquieren su discapacidad visual en edad adulta (consecuencia de una enfermedad o accidente) un curso de adaptación que, en caso de que fuera preciso, les permite aprender braille, formarse en movilidad, y aprender o actualizar sus habilidades de manejo de teflotecnologías. Se ofrece un abanico amplio de cursos que incluye cursos de fisioterapia, técnico de bienestar, recepcionista, técnico de comunicaciones, o labores manuales, entre otros. El coste de los CPR es financiado desde el sistema de seguridad social, que abona también los gastos de alojamiento de los alumnos, que residen lejos de los centros habitualmente. Los alumnos perciben un salario que abona el estado y que equivale al 80% de su salario antes de padecer la enfermedad o sufrir el accidente.

Servicios especializados de transporte

Muchas regiones o condados han optado por establecer servicios de transporte especializados, en la mayoría de los casos en colaboración con empresas privadas. Los departamentos financian estos servicios parcialmente y los beneficiarios abonan una parte. Los servicios sirven para el traslado de personas con discapacidad al lugar de trabajo, pero se pueden aprovechar también para actividades de ocio o necesidades médicas.

La **prestación compensatoria por discapacidad** (PCH) no está vinculada con los ingresos del trabajador con discapacidad o de su familia. A fecha de 2005, todas las personas con discapacidad tienen derecho a la prestación, cuyo propósito es compensar los gastos adicionales que conlleva la discapacidad (asistencia personal, adquisición de ayudas para la vida independiente, gastos de cuidado de perros guía, etc.). En el caso de las personas ciegas, la prestación es una cantidad fija, mientras que para las personas con deficiencia visual se abona en función de un baremo de necesidades y según el dictamen de una comisión de evaluación. En todos los casos se trata de una prestación independiente de los ingresos por actividades profesionales.

La **Federación Francesa de Personas Ciegas** ha publicado un manual que se denomina *‘Trabajar juntos: buenas prácticas con compañeros de trabajo con*

discapacidad visual, a fin de propiciar un ambiente acogedor para las personas con discapacidad visual en el lugar de trabajo. El manual recoge las reglas básicas para estas situaciones, para que así todos puedan trabajar juntos y para garantizar el respeto mutuo en las interacciones.

ALEMANIA

iBoB (inklusive Bildung ohne Barrieren - educación inclusiva sin barreras) es una buena práctica que ha puesto en marcha la Asociación de Estudiantes y Profesionales Ciegos y Deficientes Visuales de Alemania con financiación del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. El proyecto se inició en 2016 y finalizará en 2019, aunque se prevé que siga desarrollándose más allá de esta fecha. Cuenta con el apoyo de ocho profesionales que son empleados de DVBS o trabajadores autónomos.

iBoB facilita el aprendizaje permanente e inclusivo para profesionales ciegos y deficientes visuales; para ello, la principal herramienta es la página web del proyecto, que recoge información sobre todos los servicios que ofrece el proyecto.

Además de la elaboración de material formativo en formatos accesibles, iBoB proporciona dos servicios más: por una parte, se ofrecen servicios de orientación y de información; y, por otra parte, ofrece cursos formativos de aprendizaje permanente en versiones accesibles. El proyecto iBoB emplea un enfoque de mentoreo para convertir el análisis general de las necesidades en recomendaciones personalizadas y planes de mejora para los profesionales ciegos y deficientes visuales, contando para ello con la base de datos más completa de oportunidades para este colectivo en materia de aprendizaje permanente. En su página web dedicada, el proyecto dispone de información sobre 86 cursos accesibles para las personas interesadas³⁰⁰.

ITALIA

Con el objetivo de superar las actitudes de desconfianza y los prejuicios, en 2016 el Gobierno Regional de Lazio presentó un programa que pretende crear

³⁰⁰ Concurso de la EBU 2018: Mejores Prácticas de Accesibilidad, categoría empleo.

para personas con discapacidad casi 300 periodos de prácticas en empresas. La Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales identificó a personas ciegas y con deficiencia visual aptas de la región y contactó con ellas para ofrecer formación en el uso de los principales lectores de pantalla y herramientas de movilidad.

Simultáneamente, la Unión ofreció a las empresas la posibilidad de contar con becarios con discapacidad, recalcando ante los responsables de las empresas las oportunidades que brinda un programa de prácticas de este tipo y el apoyo de los propios becarios. El siguiente paso fue unir a los demandantes ciegos y deficientes visuales elegibles con los empleadores, y han participado más de 40 personas con discapacidad visual en el programa.

Las experiencias abarcan una gama amplia de actividades laborales; algunos trabajadores en prácticas desempeñaron labores administrativas en las asociaciones, otro participante gestionó la página web de una empresa comercializadora de cafés, y otra persona hizo labores de afinador de pianos en una tienda de instrumentos musicales. Otros trabajadores en prácticas las desempeñaron en agencias de viajes y operadores turísticos internacionales, una oficina de protección del medioambiente, áreas jurídicas de empresas, centros de formación, centros de llamadas, etc. En varios casos las empresas de acogida necesitaron el asesoramiento y apoyo de la Unión al principio del periodo de prácticas, pero más adelante reaccionaron de forma muy positiva y confirmaron su disponibilidad para acoger a nuevos becarios.

Hoy en día las prácticas laborales constituyen una práctica de formación reconocida por todas las empresas y deben ponerse a disposición de todos, y en particular de las personas con discapacidad, con el apoyo de medidas eficaces para su implementación.

MONTENEGRO

Hace un año, la Unión de Personas Ciegas de Montenegro creó un portal denominado 'employPWD.me', cuyo propósito es unir y garantizar una comunicación fluida entre los empleadores y los demandantes de empleo con discapacidad.

Además de informar a las personas con discapacidad en situación de desempleo de sus derechos en materia de empleo, el portal es una red eficaz y profesional de empresas y personas con discapacidad que buscan empleo que brinda acceso a mucha información sobre la normativa jurídica y otros documentos, así como a otros impresos relacionados con los incentivos y beneficios disponibles en caso de contratar a personas con discapacidad.

Como espacio único en internet que abarca todos los aspectos relativos al empleo de las personas con discapacidad en un único lugar, los empleadores tienen la posibilidad de familiarizarse con los perfiles de demandantes de empleo con discapacidad, y ver un video corto de los demandantes en el que se presentan y destacan sus habilidades principales y cualificaciones.

El portal es una de las principales actividades de la Unión, y cuenta con un equipo de expertos y administradores que trabajan en su desarrollo. El portal se actualiza y se amplía casi a diario, y actualmente se está desarrollando una versión para plataformas móviles (iOS y Android) con financiación de la Fundación Telenor.

Frente a un buen marco legislativo y la prestación de numerosos beneficios e incentivos para la contratación de personas con discapacidad, siguen existiendo prejuicios y estereotipos persistentes, pero, a través de blogs y relatos interesantes, y con el apoyo de historias de distintas experiencias de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo, se pretende animar a los empleadores para que contraten a personas con discapacidad. En los blogs se cuentan experiencias positivas tanto de personas con discapacidad como de empleadores, alentando a empleadores escépticos y a las personas con discapacidad más inseguras para que comiencen a contemplar la importancia del empleo y se den cuenta de lo sencillo que resulta contratar a personas con discapacidad.

ESPAÑA

Teniendo en cuenta en cada momento el marco reglamentario español y los servicios de empleo que se ofrecen a los ciudadanos a nivel estatal, las personas con discapacidad visual grave (los afiliados a la ONCE) cuentan con un servicio interno personalizado que se denomina Servicio de Apoyo al Empleo, en el que un especialista en apoyo al empleo guía y asesora a la persona de forma individualizada, ofreciendo una serie de programas que complementan los servicios que prestan las administraciones públicas.

La ONCE desarrolla los siguientes servicios de empleo:

Programa de orientación e inclusión laboral: se realiza un análisis de las verdaderas posibilidades y empleabilidad de los afiliados que lo soliciten. Cuando la persona esté preparada para presentar su candidatura según su perfil, se gestiona la búsqueda y recopilación de ofertas y los especialistas de apoyo al empleo comunican a la empresa las posibles subvenciones y beneficios disponibles según la legislación vigente en cada momento. No obstante, la principal tarea de los especialistas es informar a los empleadores de las capacidades y los perfiles de los demandantes de empleo afiliados a la ONCE.

Programa de formación para el empleo: en este caso, se acuerdan una serie de acciones formativas tales como asesoramiento y asistencia para la realización de acciones formativas individuales en el mercado, y anuncios dirigidos a los afiliados a la ONCE por parte de la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE sobre acciones formativas colectivas para consolidar su formación y mejorar sus posibilidades de acceder a un empleo.

Asimismo, la ONCE también ofrece apoyo a aquellas personas interesadas en opositar y lograr un empleo en el sector público.

Apoyo al autoempleo: se trata de una alternativa que permite a los afiliados emprendedores poner en marcha un proyecto de autoempleo. En este caso, la ONCE ofrece asesoramiento y financiación, pudiendo los afiliados acceder a distintas ayudas económicas que incluyen tanto créditos a bajo interés como subvenciones no reintegrables que permiten la puesta en marcha, desarrollo o relanzamiento de los proyectos de autoempleo.

Asimismo, en 2016 un total de 3.739 afiliados encontraron un empleo más allá de la actividad principal de la ONCE (la venta de cupón y otros juegos de azar de la ONCE), y 2.657 trabajaban en entidades externas a la ONCE, su Fundación y el Grupo ILUNION.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental. Es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y establece el marco legal de las obligaciones de los Estados Parte en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Los Estados Partes de la Convención reconocen este derecho y deben adoptar medidas apropiadas para salvaguardar y promover su realización. El presente informe recoge información que se ha recopilado mediante un proceso de seguimiento de la realización del derecho por parte de los Estados Partes.

Considerando el proceso que se ha seguido para la elaboración del estudio, ha resultado evidente la falta de datos específicos en relación con las personas con discapacidad visual y el derecho al trabajo y al empleo en los distintos países europeos. De modo parecido, han quedado manifiestas las dificultades que han experimentado las organizaciones para participar en la elaboración del informe, debido precisamente a la falta de información, recursos y capacidad organizativa. Las aportaciones de las organizaciones nacionales han sido pocas.

Asimismo, de la información proporcionada por las organizaciones de personas con discapacidad visual se desprende que se sigue promoviendo algunas acciones y políticas que no se adaptan a las recomendaciones generales que ha emitido el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Na-

ciones Unidas. A modo de ejemplo, vemos que se desarrollan programas permanentes y específicos para las personas con discapacidad visual, en vez de fomentar acciones para incluir a las personas con discapacidad en programas ordinarios, o como se clasifican ciertos empleos para que sean realizados específicamente por personas con discapacidad visual.

Algunos Estados Partes elaboran sus informes nacionales con un enfoque asistencialista y, en muchas ocasiones, se habla mucho de lograr un empleo desde el punto de vista de si las personas con discapacidad disponen de las habilidades y capacidades necesarias para realizar un trabajo, y no tanto de las barreras a las que se tienen que enfrentar para conseguirlo. Se identifican sistemas en los que las personas con determinadas categorías de discapacidad quedan realmente limitadas a desempeñar determinadas ocupaciones o a fabricar determinados artículos, y estos sistemas constituyen una violación del derecho al empleo. La terminología y las clasificaciones como ser 'apto para el trabajo' o inscribirse como 'persona con capacidad laboral reducida' son muy habituales y el modelo de empleo protegido está muy extendido, así que el grado de inclusión en el mercado laboral ordinario sigue siendo muy reducido.

Se estima que viven más de 30 millones de personas ciegas y deficientes visuales en toda la Europa geográfica. Una media de 1 de cada 30 europeos experimenta pérdida de visión, y el número de personas con deficiencia visual cuadruplica el número de personas con ceguera total. La tasa media de desempleo de las personas ciegas y deficientes visuales en edad de trabajar supera el 75%, y hay más mujeres desempleadas que hombres en situación de desempleo³⁰¹.

Han participado los siguientes 15 países europeos en la elaboración del presente informe: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Dinamarca, España, Hungría, Italia, Montenegro, Portugal, el Reino Unido, la República Checa, Serbia y Suecia. Todos los países han participado en el proceso de presentación de informes y en el diálogo constructivo con el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, y todos han respondido al cuestionario de la EBU relativo al artículo 27.

³⁰¹ Página web de la EBU - <http://www.euroblind.org>.

Queda demostrado que el modelo social de la discapacidad aún no es una realidad en Europa, y que la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y la realización de los derechos humanos en materia de empleo en la Unión Europea son temas pendientes. El modelo médico de la discapacidad, que contradice la Convención, se usa con frecuencia para evaluar la capacidad de trabajo de las personas.

No se dispone de datos globales suficientes sobre la situación de las personas con discapacidad en relación con el empleo, y en particular la situación en el sector privado. El desempleo afecta de manera particular a las personas con discapacidad, y sobre todo a las mujeres con discapacidad. Es necesario recopilar datos estadísticos sobre la tasa de empleo y la situación de las personas con discapacidad desagregados por sexo, edad, tipo de discapacidad, empleo y salario.

En relación con la situación en todos los países europeos objeto del estudio, la **discriminación** en relación con el empleo y por motivo de discapacidad queda prohibida en virtud de la legislación de los países. Sin embargo, la legislación no se aplica con eficacia y siguen existiendo muchos obstáculos para el empleo de personas con discapacidad visual, como son la persistencia de estereotipos y prejuicios en el mundo del trabajo. La legislación contra la discriminación abarca la discriminación directa e indirecta, así como la denegación de ajustes razonables, aunque en la práctica este concepto no siempre queda definido adecuadamente.

En algunos países existen referencias explícitas al concepto de ‘discriminación por asociación’, así como al concepto de protección de las personas con discapacidad contra la violencia y el acoso. Por ejemplo, en Chipre el mecanismo independiente de seguimiento denuncia explícitamente la discriminación asociativa que sufren los familiares de personas con discapacidad, que se enfrentan a dificultades y se ven obligados a compaginar su vida profesional con la obligación de cuidar a las personas en una situación de condiciones laborales inflexibles³⁰².

En lo que se refiere a las **medidas positivas**, se han puesto en marcha medidas como vías de financiación individual (por ejemplo subvenciones salariales,

³⁰² Informe del mecanismo independiente de seguimiento, párrafo 74.

adaptación del puesto de trabajo y ayudas para la adquisición de los equipos necesarios), así como proyectos de apoyo y acompañamiento (asistencia personal, colocación, proyectos para ayudar a adquirir calificaciones y proyectos de empleo), prestación de servicios de interpretación para las personas sordas, contratación de lectores para los trabajadores ciegos, así como ayudas económicas para los gastos de transporte y de alojamiento. A modo de ejemplo, en Dinamarca se ha establecido el sistema de trabajos flexibles.

En Chipre, se garantiza por ley el derecho específico de las personas con discapacidad visual a la rehabilitación profesional, y se da prioridad a las personas que adquieran el título de telefonista de la Escuela para Personas Ciegas.

En España hay una serie de medidas de apoyo que van desde subvenciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad o para la adaptación de los centros de trabajo hasta medidas para fomentar el autoempleo que incluyen, entre otras, bonificaciones en el pago de las cuotas a la seguridad social.

En Suecia, un ejemplo de las iniciativas que se han puesto en marcha es la consolidación del ‘principio de trabajo primero’ mediante, por ejemplo, rebajas impositivas para los trabajadores. Se ha introducido un bono de igualdad de género en el seguro parental a fin de fomentar el uso más equitativo de los permisos por maternidad y paternidad. Asimismo, se han reducido los impuestos de los servicios domésticos, con lo cual resulta más fácil a las mujeres y los hombres conciliar la carrera profesional con la vida familiar.

En Portugal, se han acordado protocolos con las grandes empresas del país para impulsar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el marco de la responsabilidad social corporativa.

En cuanto a la **protección de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales**, en algunos países se han puesto en marcha medidas técnicas y específicas en materia de transporte y en las ciudades para facilitar la accesibilidad y la movilidad personal. Asimismo, se promueve el acceso a los servicios culturales y la disponibilidad de información oficial para las personas con discapacidad visual. Se han adoptado medidas para garantizar la accesibilidad de los servicios públicos y los sistemas de transporte público, así como para asegurar la accesibilidad de los entornos, en línea con los principios de diseño universal. En la mayoría de los países se permite el acceso de los perros

guía al transporte público y disponen de acceso libre a los espacios públicos. Las organizaciones de personas con discapacidad suelen ofrecer servicios de rehabilitación y de orientación y movilidad.

En Austria, las leyes relativas a las prestaciones sociales contemplan el abono de ayudas económicas mensuales tanto para sufragar los costes adicionales de la discapacidad como para asegurar una prestación que garantice unos ingresos mínimos. Además, hay medidas que prevén acceso preferencial a puestos vacantes.

En Serbia, las personas ciegas con seguro tienen derecho a ayudas tiflotécnicas; mientras tanto, en España, la ONCE pone a disposición de los afiliados su Servicio de Apoyo al Empleo en 22 centros ubicados en todo el país. Este servicio se encarga de impulsar la inclusión socio-laboral de los afiliados a la ONCE y del apoyo para el mantenimiento de sus puestos de trabajo. Estos servicios se ofrecen gratuitamente tanto a los empleadores como a los afiliados a la ONCE. El Grupo Social ONCE da empleo a un total de 68.467 trabajadores, de los que 38.780, un 57%, son personas con discapacidad.

En Montenegro, se ha legislado para asegurar la protección indirecta de las personas con discapacidad; los trabajadores que cuiden de las personas con discapacidades graves tienen derecho a trabajar a tiempo parcial, considerándose un trabajo a tiempo completo en lo que se refiere al ejercicio de los derechos laborales.

En relación con los **Derechos laborales y sindicales**, en líneas generales no existen medidas específicas para las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad forman parte de los sindicatos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. En algunos casos se especifican algunas medidas positivas, aunque no sea lo habitual, como por ejemplo en Flandes (Bélgica), donde se apoya la contratación por parte de los sindicatos de asesores en materia de diversidad que se encarguen de proyectos de sensibilización sobre la participación proporcionada de grupos en riesgo de exclusión del mercado laboral que van dirigidos a los líderes sindicales, al personal y a los representantes en los centros de trabajo y las organizaciones. Con frecuencia, no se contempla que los trabajadores con discapacidad de los talleres protegidos tengan los mismos derechos que otros trabajadores en relación con la toma de decisiones y la participación.

Referente al **acceso efectivo a programas técnicos generales y de orientación vocacional, servicios de colocación y de formación continua**, las personas con discapacidad visual hacen uso de los servicios de orientación en materia de formación profesional principalmente en las siguientes áreas: código laboral (contratos de trabajo; convenios, requisitos y condiciones en relación con las horas extras; opciones para ceses de contrato; inscripción en las oficinas de los servicios oficiales de empleo; opciones para trabajar que sean compatibles con el cobro de prestaciones por discapacidad); elaboración del currículum vitae y redacción de la carta de presentación; dónde buscar ofertas de trabajo, etc.. Asimismo, los servicios de orientación para la formación profesional se implican también en la adquisición de equipos adaptados, y más concretamente en cómo pueden estos equipos ayudar a la persona en el desempeño del puesto. Otro ámbito relacionado es la formación en autonomía y en orientación y movilidad.

En varios países existen programas que contemplan subvenciones para impulsar el autoempleo y que van dirigidos a aquellas personas con discapacidad que no cuenten con recursos económicos para ello. En líneas generales, las subvenciones sirven para sufragar la adquisición de maquinaria y otros equipamientos, materias primas y capital de explotación. Según la información de Alemania, los jóvenes con discapacidad, y en particular las mujeres jóvenes con discapacidad, se enfrentan a limitaciones significativas a la hora de elegir los programas de formación profesional.

En España, el empleo con apoyo, es decir las distintas medidas de orientación y los programas de asistencia personal en el lugar de trabajo, se asegura mediante técnicos especializados cuya labor es facilitar los ajustes sociales y laborales que necesitan las personas con discapacidad con mayores dificultades para acceder al mercado laboral abierto.

Al objeto de **promover las oportunidades de empleo y de asistencia**, la realidad es que los empleadores se muestran reticentes ante la posibilidad de contratar a personas con discapacidad, porque les consideran incapaces de desempeñar ciertas funciones y/o creen que su contratación supondría un gasto excesivo. En algunos países, como por ejemplo en la República Checa, se ofrecen ayudas económicas a las personas con discapacidad que decidan trabajar por su cuenta, mientras que en Austria la facturación de las empresas regentadas por personas ciegas queda exenta del IVA en virtud de lo previsto en la Ley del Impuesto de Valor Añadido. Otra opción que se promueve en países como Bélgica es el teletrabajo.

Las oficinas de empleo proporcionan servicios de asesoramiento y orientación, pero a menudo se consideran deficientes. En Chipre, los asesores del Departamento de Empleo reciben formación específica para poder atender a grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, pero en líneas generales, como señala la información recibida de Alemania, los plazos excesivamente largos para conceder asistencia y acceso a las tecnologías de apoyo constituyen una carga innecesaria para las personas con discapacidad. En Croacia, las personas con discapacidad visual tienen garantizada la accesibilidad de la información y de las tecnologías de la comunicación en las bibliotecas más importantes del país gracias a un proyecto desarrollado por el Ministerio de Cultura.

En Italia, todas las dependencias públicas y empresas privadas con una centralita de cinco líneas o más están obligadas a contratar a un telefonista con discapacidad visual. Las dependencias públicas con más de un puesto de telefonista han de reservar al menos el 51% de todos los puestos para las personas con discapacidad visual.

En relación al **empleo en el sector público**, en la mayoría de los países se han puesto en marcha sistemas de cupo de reserva de plazas o procedimientos para cumplir con la ley mediante la adquisición de ciertas cantidades de bienes y servicios de empresas con más del 50% de trabajadores con discapacidad. Aunque se regule por ley el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, las personas con discapacidad encuentran empleo principalmente en las ONG, mientras que en la mayoría de las empresas públicas se prefiere abonar la multa por no contratar a suficientes personas con discapacidad.

Para cubrir las plazas vacantes, los empleadores del sector público están obligados a otorgar a las personas con discapacidad que tengan dificultades para encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario acceso preferencial al puesto si, según el parecer del empleador, la persona con discapacidad cuenta con las mismas cualificaciones que los demás solicitantes.

En algunos países, como es el caso de Dinamarca, el Ministerio de Defensa está exento de la prohibición del trato diferente y de la discriminación por motivo de edad y discapacidad. Asimismo, Chipre y el Reino Unido también han presentado reservas a la Convención en este sentido.

En lo referente al **empleo en el sector privado y los programas y acciones afirmativas, incentivos y otras medidas**, existen subvenciones para los empleadores que contraten a personas con discapacidad, así como sistemas obligatorios de reserva de plazas. En algunos casos se anima a la empresa a dar empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto mediante bonificaciones en los sistemas de IRPF. Asimismo, se ofrecen subvenciones para impulsar la integración, para cubrir los gastos salariales, para salvaguardar el puesto de trabajo, para los gastos asociados con el salario y la formación, y subvenciones para la adaptación de los centros de trabajo a través de la eliminación de barreras.

En muchos lugares existen proyectos y organizaciones para la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario, y las entidades privadas y públicas que incumplan sus obligaciones legales están sujetas a sanciones administrativas, asignándose a veces los ingresos por este concepto a fondos especiales para impulsar el empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, en numerosas ocasiones las sanciones no se aplican.

Trabajan muchas personas con discapacidad en el sector protegido, pero por lo general la información que se ha podido recoger al respecto no señala si se trata de personas con discapacidad visual. Los trabajadores de estos centros de día tienen un horario establecido de trabajo, durante el cual producen bienes u ofrecen servicios, pero su labor no se clasifica como trabajo retribuido. Además, muchos centros de trabajo de este tipo operan en calidad de subcontratistas de otras empresas del sector no protegido.

En general, estos talleres ofrecen la oportunidad de trabajar a personas que, por el tipo de discapacidad o la gravedad de la misma, no pueden trabajar en el mercado laboral abierto. La ley establece que en los talleres se debe preparar a los trabajadores para el mercado ordinario, pero el gran problema que existe es que únicamente un porcentaje muy pequeño de los trabajadores realizan con éxito la transición al mercado abierto. En líneas generales, se ofrecen salarios notablemente inferiores al salario mínimo y, en algunos casos, no se reconocen los derechos sindicales de los trabajadores.

En Hungría, la Fundación Nacional de Empleo ha elaborado y respaldado modelos de transición cuyo objetivo es conseguir la movilización hacia el mercado abierto, mejorando las oportunidades de los demandantes de empleo y

suscitando el interés de los empleadores. La Fundación desarrolló el programa denominado 'Fomento de la contratación de los empleadores y apoyo a los empleados con aptitudes laborales modificadas'. El programa trataba de explorar los elementos secundarios de estímulo (no basado en subvenciones estatales) que pudieran convencer a los agentes del mercado abierto de las ventajas de contratar a personas con capacidad laboral modificada

La realización de **ajustes razonables** resulta una cuestión bastante ambigua en los ordenamientos jurídicos de los países europeos, y un tema bastante desconocido por parte de los empleadores. En general, las políticas en la materia incluyen iniciativas para garantizar adaptaciones razonables en los centros de trabajo, medidas para la adaptación de los centros de trabajo y de las condiciones laborales, ayudas para compensar la diferencia que genera la menor eficacia laboral, cofinanciación de los gastos de asistencia personal (un ayudante en el lugar de trabajo), cofinanciación de los intereses crediticios, y cofinanciación de los gastos de terapia ocupacional. Asimismo, se dispone de medidas de apoyo para el reembolso de los gastos de viaje locales y de puerta a puerta relacionados con el desplazamiento hasta el trabajo y para la adquisición de experiencia laboral.

En cuanto a la **adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto**, existen muchos proyectos y muchas organizaciones cuyo propósito es fomentar la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario, como por ejemplo el centro de formación de la Federación Austriaca de Personas Ciegas y Deficientes Visuales (SEBUS), que ofrece formación profesional y ayuda con las solicitudes de empleo y las entrevistas de trabajo. En Suecia, los empleadores firmantes del convenio colectivo con los sindicatos en su campo de actuación pueden participar en el programa de colocación, que permite al empleador conocer al trabajador con discapacidad y formarle en cada tarea del puesto, permitiendo así a la persona desempleada con discapacidad adquirir experiencia y aprender en el propio lugar de trabajo.

En algunos países la legislación vigente no contempla el empleo con apoyos. La experiencia en general nos muestra que las personas con discapacidad visual tienen posibilidades de encontrar empleo en los ámbitos sociales y de las tecnologías de la información, principalmente en el sector sin fines lucrativos y en las ONG. Las personas con discapacidad visual, niveles superiores de educación y mejores cualificaciones gozan de más oportunidades; afortunadamente, pode-

mos hablar del sector jurídico como buen ejemplo de este hecho, dado que hay muchos abogados con discapacidad visual que trabajan en el sector, al igual que docentes con discapacidad visual en el ámbito educativo.

Muchas personas con discapacidad visual trabajan como terapeutas, masajistas o fisioterapeutas. Es habitual que las personas con discapacidad visual encuentren empleos acordes con sus cualificaciones y habilidades en el sector no lucrativo y de las asociaciones y fundaciones, ya sea en la promoción de los derechos o en otros servicios. Además, muchas ejercen de telefonistas. Actualmente, las personas con capacidad laboral modificada, incluidas las que tienen discapacidad visual, suelen recibir ofertas para trabajar en *call centres*.

Con relación a la **rehabilitación vocacional y profesional, la retención del empleo y programas de vuelta al trabajo**, en Dinamarca y durante los procesos de rehabilitación siguiendo un plan de trabajo, la persona percibe una prestación por rehabilitación que equivale a la cantidad más elevada de las prestaciones diarias. En otros casos, el empleador percibe una subvención mayor para la creación de trabajos protegidos y talleres protegidos si contrata a personas con discapacidades más graves. La transición del empleo protegido al mercado laboral abierto es muy difícil. En Austria, en el ámbito del seguro social el lema es ‘rehabilitación antes que pensión’.

En Montenegro y según la legislación vigente, la Oficina de Empleo de Montenegro creó el Fondo de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad. Los recursos del Fondo proceden de contribuciones especiales abonadas por los empleadores que forman parte del presupuesto de Montenegro.

Así, al objeto de mejorar la situación, las organizaciones miembros de la EBU han puesto en marcha algunas acciones que la EBU ha considerado ejemplos de mejores prácticas. A continuación, señalamos algunas de estas medidas:

- En el Reino Unido se desarrolló una herramienta integral de evaluación para el empleo que tiene en cuenta las necesidades específicas de los demandantes de empleo con discapacidad visual. La herramienta pretende brindar apoyo a los asesores de empleo y a sus clientes, para así diseñar intervenciones que ayuden a los clientes en su recorrido hacia el empleo.

- En Francia, se utiliza un sistema de reserva de plazas y se aprovechan los fondos para el empleo de las personas con discapacidad, que se nutren de las penalizaciones que se imponen a los empleadores y que se invierten en mejoras de las condiciones de accesibilidad y promoción de medidas de ajuste razonable.
- También en Francia, se dispone de la prestación compensatoria por discapacidad que, independientemente de las rentas de la persona o de su familia, compensa los gastos adicionales asociados con la discapacidad.
- Los ESAT no son 'empresas francesas al uso' según la legislación de empleo, sino que forman parte del 'sector protegido', ofrecen asistencia y fomentan la reinserción social. Se ofrecen 'actividades de apoyo' a las personas con discapacidad, que no gozan del mismo estatus oficial que los demás 'empleados' (no pueden afiliarse a un sindicato y reciben un salario de entre el 5% y el 35% del salario mínimo [SMIC], que se complementa con una 'asistencia en el lugar de trabajo' que abona el estado).
- Las Empresas Adaptadas en Francia son verdaderas empresas que operan en el 'sector ordinario' y en las que los empleados gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores.
- Existen centros de formación para las personas que adquieren una discapacidad visual en edad adulta. Se imparten cursos de adaptación que, en caso de que fuera preciso, les permite aprender braille, formarse en movilidad, y aprender o actualizar sus habilidades de manejo de tiflotecnologías. El coste de los CPR es financiado desde el sistema de seguridad social, que abona también los gastos de alojamiento de los estudiantes.
- En Alemania, el programa Educación Inclusiva sin Barreras (iBoB) facilita el aprendizaje permanente inclusivo para los profesionales ciegos y deficientes visuales. La principal herramienta del proyecto es su página web. El programa ofrece orientación e información, y presenta los cursos de aprendizaje permanente inclusivos. iBoB se basa en el enfoque del mentoreo.
- En Italia, el Gobierno Regional de Lazio ha desarrollado un programa que pretende crear casi 300 oportunidades de prácticas en empresas para las personas con discapacidad. La Unión Italiana de Personas Ciegas y Deficientes Visuales identificó a personas ciegas y con deficiencia visual aptas de la región y contactó con ellas, además de encontrar empresas en las que podrían realizar las prácticas. El proyecto ha tenido un impacto positivo en cuanto al grado de sensibilización de los empresarios de la región.

- La Unión de Personas Ciegas de Montenegro ha creado un portal denominado 'employPWD.me, cuyo propósito es conectar y garantizar una comunicación fluida entre los empleadores y los demandantes de empleo con discapacidad.
- El marco reglamentario español y los servicios de empleo que se ponen a disposición de los ciudadanos con discapacidad visual grave a nivel estatal (afiliados a la ONCE) incluyen un servicio interno y especializado que se denomina 'Servicio de Apoyo al Empleo' que ofrece, entre otros, un programa de orientación e inclusión laboral, un programa de formación para el empleo, y un programa de apoyo al autoempleo.

En relación con las observaciones finales, el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ha destacado las siguientes medidas como **acciones positivas** de los distintos países europeos en materia de empleo que hay que tener en cuenta:

- El esfuerzo realizado por los Estados Partes para adaptar su ordenamiento jurídico a lo previsto en la Convención, así como las políticas y medidas adoptadas a fin de garantizar la realización de los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo que se establecen en la Convención. El Comité toma nota de la aprobación de planes nacionales para el fomento de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que incluyen medidas relacionadas con el empleo.
- La prohibición de la discriminación directa e indirecta de las personas con discapacidad en el empleo a través de legislación, así como reconocer que la denegación de ajustes razonables constituye trato discriminatorio.
- La ampliación de las obligaciones relativas a los cupos de reserva de plazas para personas con discapacidad.
- La realización de ajustes razonables y la creación de más oportunidades para la inclusión en el mercado de trabajo ordinario, al objeto de impulsar el empleo pleno y productivo de las personas con discapacidad.

Si tenemos en cuenta las **inquietudes** que se han puesto de relieve en las observaciones finales, vemos que coinciden a grandes rasgos con las que surgen del análisis de los datos generales.

En primer lugar, encontramos cuestiones relacionadas con la accesibilidad, como son el contenido y la cantidad de normas de accesibilidad que se aplican

en, entre otros ámbitos, el entorno construido, las TIC, el transporte y los sistemas de información en zonas rurales y urbanas, siendo este tema uno de los que más preocupan por mermar las posibilidades de lograr un empleo.

Otra cuestión preocupante es la persistencia de actitudes negativas, estereotipos y prejuicios en torno a las personas con discapacidad, dado que se consideran a menudo personas no aptas para el trabajo e incapaces de desempeñar tareas. El Comité destaca las altas tasas de desempleo entre las personas con discapacidad, que son aún más altas en el caso de las mujeres con discapacidad, y resalta la brecha salarial que existe y que padecen las mujeres con discapacidad.

El Comité lamenta la falta de datos desagregados sobre las personas con discapacidad, ya que existen datos muy escasos de las personas con discapacidad en relación con el empleo, y más escasos aún en el caso de las personas con discapacidad visual.

Uno de los grandes temas preocupantes que se repite en los distintos países europeos es la gran cantidad de personas que trabajan en talleres protegidos, al margen del mercado abierto y percibiendo salarios muy bajos.

El número de personas con discapacidad que trabaja en puestos ordinarios es pequeño. Otro motivo de preocupación es el hecho de que los empleadores prefieren abonar una multa en vez de cumplir los requisitos de cupo establecidos por ley. En Bélgica no existe reserva de plazas en el sector privado.

Resultan insuficientes las medidas de acción afirmativa y la prestación de ajustes razonables para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo en el mercado laboral abierto, a pesar de las obligaciones que impone la Directiva 2000/78/CE de la Unión Europea relativa a la no discriminación en el empleo.

Muchas de las **recomendaciones** del Comité están relacionadas con políticas económicas y normativas que deben generar de forma eficaz un mercado laboral abierto que sea inclusivo, conforme a la Convención. Se han emitido recomendaciones a favor de la eliminación de la discriminación en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidades más graves, y recomendaciones que pretenden impulsar el uso de medidas de apoyo y ajustes para lograr el empleo inclusivo. Otras recomendaciones:

- Recabar datos sobre el empleo de las personas con discapacidad desagregados por género, edad y tipo de discapacidad, así como datos sobre la accesibilidad de los centros de trabajo del mercado laboral ordinario.
- Derogar cualquier tipo de legislación que restrinja, por motivo de discapacidad, el derecho de las personas con discapacidad a ejercer cualquier profesión, y garantizar remuneración igual por trabajo de igual valor para todas las personas con discapacidad, independientemente de su grado de discapacidad.
- Reformar los sistemas de evaluación de capacidad laboral, a fin de erradicar el enfoque medicalizado y de impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.
- Asegurar que las personas con discapacidad gocen de protección eficaz contra la discriminación, así como de acceso a la formación profesional, niveles de accesibilidad adecuados, y los ajustes razonables necesarios. Impulsar medidas legislativas que contemplen sanciones eficaces para los empleadores que se nieguen a proporcionar ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- Poner en marcha medidas dirigidas a reducir la brecha de empleo y la brecha salarial entre sexos.
- Aumentar de forma notable y a la mayor brevedad posible el porcentaje de personas con discapacidad que trabaja en el mercado laboral abierto. Para ello, hay que adoptar todas las medidas reglamentarias necesarias y promover incentivos que garanticen el derecho de las personas con discapacidad a ejercer en el mercado laboral abierto, tanto en el sector privado como en el público y en los sistemas educativos y de formación profesional. Asegurar la plena accesibilidad para las personas con discapacidad de todos los centros de trabajo, centros educativos y de formación profesional. Por último, generar oportunidades de empleo en centros de trabajo accesibles, en particular para las mujeres con discapacidad.
- Complementar los sistemas de cupos con otras medidas que incentiven a los empleadores para que contraten a personas con discapacidad. Es preciso analizar y superar los elementos disuasivos que impiden el empleo de las personas con discapacidad.
- Desarrollar y aplicar, en colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, un plan de acción para fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.
- Regular y supervisar los ajustes razonables, incluyendo el empleo con apoyos mediante asistencia personal, así como la accesibilidad de los centros de trabajo.

- Eliminar paulatinamente los talleres protegidos, desarrollando para ello estrategias de aplicación inmediata para su eliminación con plazos e incentivos para impulsar la contratación por parte del sector privado y el público de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Asimismo, fortalecer las medidas de apoyo a la transición de todas las personas con discapacidad que trabajan actualmente en los talleres protegidos al empleo formal en el mercado laboral abierto, de conformidad con la Convención.
- Impulsar en la práctica el derecho de las personas con discapacidad a fundar sindicatos.
- Asegurar que las personas con discapacidad no sufran recortes en su protección social y seguro de pensiones por haber trabajado en talleres protegidos.
- Fomentar la responsabilidad social corporativa en relación con el empleo de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas* (artículo 27), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, A/RES/61/106, <https://www.ohchr.org/sp/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>.
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas* (artículo 6), adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, 2200A (XXI), <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
- *Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad*, 2012, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Ginebra, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/A.HRC.22.25_Spanish.doc.
- *Código de prácticas de la OIT: Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, 2002, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_112521/lang-es/index.htm.

- *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, 2011, OMS y Banco Mundial, Ginebra, https://www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf?ua=1.
- *Guidelines on treaty-specific document to be submitted by states parties under article 35, paragraph 1, of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, 2009, Naciones Unidas, CRPD/C/16/3, [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/a\)Guidelinesontreaty-specificdocumenttobesubmittedbyStatespartiesunderarticle35,paragraph1,oftheConventionontheRightsofPers.aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/a)Guidelinesontreaty-specificdocumenttobesubmittedbyStatespartiesunderarticle35,paragraph1,oftheConventionontheRightsofPers.aspx).
- *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2bukBRbHveRQH1JhhOvARU9LtsSMRe8nMYDL8aqZ%2bkllb64mA2MnEMYNfhIdeQbfLiRWj>.
- Observaciones Generales del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx>.
 - *Observación general N° 1 (2014) relativa al artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley.*
 - *Observación general núm. 2 (2014) relativa al artículo 9: Accesibilidad.*
 - *Observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad.*
 - *Observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva.*
- Informe de Naciones Unidas sobre el Derecho a la Protección Social de las Personas con Discapacidad, 2015, A/70/297, <https://undocs.org/es/A/70/297>.
- *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, A/RES/70/1, <https://undocs.org/sp/A/RES/70/1>.

- Informes oficiales presentados por los Estados Partes al Comité de la CRPD, informes alternativos, respuestas a Listas de Cuestiones, Observaciones Finales, etc., Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CRPD.
- Respuestas al cuestionario de la EBU, <http://www.euroblind.org/convention>.
- Informes e información de la EBU:

The employment of blind and partially-sighted persons in Italy: A challenging issue in a changing economy and society, Cattani, R., 2009, Comisión de Rehabilitación, Formación Profesional y Empleo de la EBU.

Self-employed work of blind and visually impaired persons in Europe - results of a spontaneous survey, Denninghaus, E., 2010, Comisión de Rehabilitación, Formación Profesional y Empleo de la EBU.

The jobs that blind and partially sighted people do, Saunders, A., 2015, RNIB.

Informe Anual de la EBU 2015.

Plan Estratégico de la EBU 2016-2019.

La elaboración y edición de este informe han sido realizadas por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) con el deseo de contribuir a la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Europa. Nuestro reconocimiento y gratitud a todas las organizaciones que lo han hecho posible.



The voice of blind and partially sighted people in Europe