



# Orientaciones de política



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Creación de sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales inclusivos de la discapacidad

Esta reseña de política trata de cómo los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP) y de desarrollo de competencias profesionales pueden contribuir a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad. Al integrar cada vez a más alumnos con discapacidad en sus programas, los sistemas de EFTP pueden mejorar la productividad y las ganancias de los trabajadores con discapacidad. De este modo, los programas de EFTP se vuelven más eficaces en el cumplimiento de su objetivo general de conectar la formación técnica con las necesidades del mercado laboral. Esta reseña describe los pasos necesarios para hacer que estos programas sean accesibles para las personas con discapacidad, para que de este modo puedan adquirir las competencias y calificaciones requeridas en el mercado laboral y mejorar sus perspectivas de empleo; analiza diferentes barreras a la inclusión y estudia cómo se pueden superar, basándose en ejemplos de buenas prácticas de todo el mundo; y considera cómo los sistemas de educación y formación generales pueden beneficiarse de las alianzas con organizaciones de trabajadores y empleadores, con organismos especializados que atienden a las personas con discapacidad y con organizaciones de personas con discapacidad.

### *Potencial sin explotar, oportunidades limitadas*

Las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial y constituyen aproximadamente 785 millones de personas en edad de trabajar. Representan un grupo marginado en el mercado laboral en todos los países del mundo. Las personas con discapacidad tienen muchas más probabilidades que las personas sin discapacidad de encontrarse desempleadas, subempleadas o económicamente inactivas. Cuando participan en la formación profesional, a menudo es en entornos segregados en los que los cursos de formación no suelen estar vinculados a los requisitos del mercado laboral

o son de un nivel inferior al que requieren los empleadores. Y cuando son empleados, los trabajadores con discapacidad tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados con ínfimas perspectivas de promoción y malas condiciones laborales. Su situación en el mercado laboral supone pérdidas sociales y económicas que la OIT estima que representan entre el 3 y el 7% del PIB<sup>1</sup>. Relacionado con estas circunstancias, en aquellos países donde existen sistemas de prestaciones por discapacidad, cada vez más personas en edad de trabajar dependen de las prestaciones por enfermedad y discapacidad como su principal fuente de ingresos, y el gasto público en estas prestaciones ha aumentado significativamente. En países donde no existen tales prestaciones o estas son escasas, quienes no tienen trabajo a menudo dependen del apoyo de sus familias.

Por tanto, es urgente abordar la marginación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y tomar medidas para reducir el importante costo social y económico que esto supone para los individuos, las comunidades, las economías y la sociedad en general. Proporcionar mayores oportunidades para desarrollar competencias y calificaciones pertinentes para los mercados laborales locales, regionales y nacionales al hacer que la EFTP y los sistemas de competencias incluyan a las personas con discapacidad es una parte importante de este proceso.

### *Marco de acción*

Los sistemas de desarrollo de competencias profesionales tienen el doble objetivo de apoyar el crecimiento económico y contribuir a alcanzar objetivos sociales más amplios en interés de la sociedad en su conjunto. Estos objetivos sociales incluyen ampliar el acceso a la EFTP y a las oportunidades de desarrollo de competencias profesionales de grupos marginados, como las personas con discapacidad.

1

Buckup, OIT, 2009.

El creciente interés internacional en la EFTP y los sistemas de desarrollo de competencias profesionales ha desatado una ola de reformas e inversiones tanto en los países desarrollados, así como en los países en desarrollo. La inclusión de la educación y formación profesional como resultados expresamente definidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de 2030 otorga a la EFTP y a los sistemas de competencias un perfil sin precedentes en la escena internacional. Los ODS incluyen la meta de garantizar la igualdad de acceso a la formación profesional en todos los niveles para las personas con discapacidad junto con otros grupos vulnerables (Meta 4.5).

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), de 2006, hace hincapié en la necesidad de la formación profesional inclusiva como elemento crucial para las personas con discapacidad. Los Estados Partes deben garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a la educación superior, a la formación profesional, a la educación para adultos y al aprendizaje continuo sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas (Artículo 24), y permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a los programas generales de orientación técnica y vocacional, a los servicios de colocación y a la formación profesional y continua (Artículo 27). La CDPD se enfoca en la discriminación múltiple que sufren las mujeres y las niñas con discapacidad y exige a los Estados Partes que tomen todas las medidas pertinentes para garantizarles el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la convención, entre los que se incluye el derecho a la formación profesional (Artículo 6). La CDPD imprime un mayor impulso al reiterado llamamiento de la OIT para que las personas con discapacidad sean incluidas en la formación general y en los servicios relacionados con el empleo.

Estas tendencias convergen creando una oportunidad única para los gobiernos, los responsables de los sistemas de EFTP y los interlocutores sociales, entre los que se incluyen las organizaciones de personas con discapacidad, para abordar los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad a medida que se van tomando medidas para reformar los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales.

Para promover de manera efectiva la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad en la EFTP y en los programas de desarrollo de competencias profesionales generales:

- se deben implementar políticas o estrategias funcionales;
- se deben cuestionar las suposiciones erróneas sobre las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad;
- los edificios y el transporte deben ser accesibles;
- deben revisarse y adaptarse los criterios de ingreso, los métodos de enseñanza, los materiales y los métodos de evaluación;
- debe reforzarse la capacidad del personal de los sistemas de EFTP para poder enseñar a los alumnos con discapacidad junto con los alumnos sin discapacidad;
- deben formarse alianzas operativas con interlocutores clave;

- se debe desarrollar un sistema de apoyo continuo a la inclusión que incluya ajustes razonables;
- la eficacia de la política o estrategia debe ser supervisada y revisada regularmente;
- y se deben asignar recursos para hacer estos cambios posibles.

La OIT ha llamado, durante muchos años, a que las personas con discapacidad puedan acceder a la formación profesional junto con las personas sin discapacidad. Esto se refleja en la Recomendación de la OIT sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (Núm. 99), y en el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (Núm. 159), que exige que las autoridades competentes permitan el acceso a la formación profesional a personas con discapacidad, utilizando servicios generales siempre que sea posible y apropiado, y realizando los ajustes necesarios. En 2008, el Consejo de Administración de la OIT destacó la importancia de desarrollar las competencias de las personas con discapacidad para promover su acceso al mercado laboral, y puso especial énfasis en promover su inclusión en programas generales de formación y promoción del empleo.

Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008. Párrafos 66 y 71(c)

## Desarrollar una política o estrategia nacional propicia

Donde aún no exista, se debe elaborar una política o estrategia nacional sobre el desarrollo de las competencias profesionales para la discapacidad, basada en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, y de la igualdad entre hombres y mujeres. Esto podría tomar la forma de una política o estrategia general que tenga como objetivo atender a todos los individuos de la población (como en Bangladesh), o una política o estrategia que busque promover el acceso de todos los grupos desfavorecidos de la población (como en Sudáfrica), o una política o estrategia centrada únicamente en la inclusión de las personas con discapacidad (como en Costa Rica).

La política o estrategia debe ser desarrollada por el ministerio gubernamental pertinente en consulta con las principales partes interesadas: otros ministerios gubernamentales (incluidos los responsables de la educación, el empleo, la construcción y el transporte público), los interlocutores sociales y la sociedad civil, incluidos los representantes de las personas con discapacidad. Se debe reconocer que la discapacidad es un tema transversal que requiere acciones concertadas a través de las diferentes carteras gubernamentales para conseguir de este modo que la inclusión de la discapacidad se convierta en una realidad. Esta política o estrategia debe proporcionar una gama de diferentes opciones de formación, incluida la capacitación impartida en centros académicos, así como la enseñanza en el lugar de trabajo, el aprendizaje profesional u otras formas de formación en el trabajo.

La política o estrategia debe centrarse en los pilares fundamentales de los sistemas de desarrollo de competencias profesionales<sup>2</sup>. De este modo, se debe llevar a cabo una evaluación de cómo se puede apoyar la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad en relación con las principales áreas operativas que se consideren a continuación.

### Inclusión de la discapacidad: ¿qué significa?

En términos generales, la inclusión de la discapacidad busca promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo, así como en todas las esferas de la sociedad, además de proporcionar el apoyo y los ajustes razonables necesarios para que puedan participar plenamente.

Documento del Consejo de Administración de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad, GB.316/POL/2, 2012

Las personas con discapacidad tienen distintas necesidades a la hora de acceder y completar con éxito los cursos de formación, dependiendo de las oportunidades educativas que hayan tenido en centros educativos convencionales o segregados. A menudo presentan bajos niveles de educación, lo que presenta desafíos adicionales con respecto a los requisitos de alfabetización y aritmética elemental de muchos programas de capacitación.

Es importante que todas las personas que trabajen en un centro de EFTP (desde gerentes y administradores hasta formadores y otro personal) entiendan qué se requiere para que la inclusión de la discapacidad funcione en la práctica para personas con diferentes tipos de discapacidad y diversos antecedentes educativos.

### Una política general que menciona a las personas con discapacidad

En Bangladesh, la Política Nacional para el Desarrollo de las Competencias Profesionales (NSDP, por sus siglas en inglés) de 2011 ofrece recomendaciones para la inclusión de la discapacidad. La NSDP fue redactada por el gobierno nacional con el asesoramiento de la OIT como parte del Proyecto de reforma de la enseñanza y formación técnica y profesional apoyado por la Unión Europea. El Consejo Nacional para el Desarrollo de las Competencias Profesionales (NSDC, por sus siglas en inglés) desarrolló una Estrategia Nacional para la Incorporación de la Discapacidad en los institutos de EFTP con el apoyo de la OIT para dar efecto práctico a la política de este proyecto, proporcionar orientación estratégica y establecer un plan de acción y unos objetivos.

Competencias para la empleabilidad y la productividad en Bangladesh (B-SEP, por sus siglas en inglés)

[http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS\\_243174/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_243174/lang-en/index.htm) (en inglés)

### Previsión de las necesidades en materia de competencias

El proceso de identificación de las necesidades futuras de competencias profesionales implica principalmente la recopilación de información mediante la investigación del mercado laboral, la consulta con los servicios de empleo y el diálogo social. Cuando se trata de atender a los alumnos con discapacidad, es importante evitar caer en la trampa de las estereotipadas bajas expectativas de las personas con discapacidad en general. Si bien la automatización ha eliminado en muchos casos sus empleos, los cambios tecnológicos ofrecen nuevas perspectivas de trabajo para las personas con discapacidad; sobre todo gracias a los avances en las tecnologías de la información, además de por las mejoras en los dispositivos auxiliares que les permiten vivir y trabajar más independientemente que en el pasado. Se deben tener en cuenta las oportunidades que surgen en el mundo del trabajo, en consulta con los empleadores privados y públicos, los sindicatos y los servicios de empleo.

### Una política para grupos desfavorecidos donde se incluye a las personas con discapacidad

En Sudáfrica, las personas con discapacidad, junto con otros grupos históricamente desfavorecidos, son beneficiarias de la Ley de desarrollo de las competencias profesionales núm. 97 de 1998, la Ley de gravámenes para el desarrollo de las competencias profesionales de 1999 y la Ley de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación injusta núm. 4 de 2000, así como del Libro Blanco sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2015. La Estrategia Nacional de Desarrollo de Competencias Profesionales (NSDS, por sus siglas en inglés) desarrollada por el Departamento de Trabajo identifica las principales áreas en las que se destinarán los ingresos recaudados por los gravámenes para el desarrollo de las competencias profesionales. La NSDS pretende transformar la educación y la formación mejorando la calidad y la cantidad de la capacitación provista, garantizar un mayor acceso a las oportunidades de formación y desarrollo de competencias profesionales y acabar con las inequidades relacionadas con la clase, la raza, el género, la edad y la discapacidad.

Estrategias para la adquisición de competencias y trabajo para personas con discapacidad en el sur de África, OIT, 2017.

<sup>2</sup> Estrategia de formación del G20: Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado, OIT, 2010.

### Una política específica sobre la discapacidad

En Costa Rica, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad, aprobado en 2012, tiene como objetivo acelerar la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad mediante la identificación y la eliminación de los obstáculos más graves. Uno de sus cinco objetivos principales es impulsar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad. El Plan también pretende aumentar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad a través de la participación de los empleadores y el fortalecimiento de los servicios de colocación laboral.

*Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en Costa Rica*

[http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=FM11G\\_009212](http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=FM11G_009212)

### Propiciar la participación de los interlocutores sociales, en particular de las organizaciones de personas con discapacidad

Una política o estrategia de desarrollo de competencias exitosa constituye un puente importante hacia el mundo del trabajo. Hacer partícipes a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el desarrollo de esta política o estrategia y en la planificación de su aplicación ayudará a garantizar que la formación proporcionada sea del tipo y estándar requerido en el mercado laboral. También ofrecerá oportunidades de formación en el trabajo y experiencia laboral a los alumnos con discapacidad, además de la posibilidad de encontrar trabajo al finalizar la formación. Implicar a los representantes de las personas con discapacidad asegurará que se tengan en cuenta las principales cuestiones relativas a la discapacidad y que la política o estrategia refleje los pasos necesarios para lograr una mejora realista de las oportunidades disponibles.

### Enfoques sectoriales

Al adoptar un enfoque sectorial, centrado en los requisitos en materia de competencias específicas de sectores individuales de la economía, y al involucrar a las partes interesadas a nivel sectorial para abordar estos requisitos, el desarrollo de una política de desarrollo de competencias puede mejorar eficazmente la calidad y pertinencia de la formación y responder mejor a las cambiantes condiciones del mercado laboral.

Cuando se trata de oportunidades en materia de formación y empleo para las personas con discapacidad, ciertos sectores han estado más abiertos a recibir alumnos con discapacidad, generando oportunidades de formación en el lugar de trabajo, y a contratar graduados con discapacidad. La política de desarrollo de competencias debe basarse en una evaluación de la experiencia nacional a nivel sectorial a este respecto, prestando especial atención a la situación de las mujeres con discapacidad.

### Sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo

Los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, en los que generalmente los Servicios de Empleo (SE) se encuentran en un puesto destacado, generan y difunden información sobre los requisitos actuales y futuros en materia de competencias. En lo que respecta a la formación y el empleo de personas con discapacidad, el personal de los SE puede desempeñar un papel importante en la fase previa a la admisión en un programa de formación, con la realización de una evaluación profesional e individual de los candidatos para identificar y examinar sus capacidades y potencial, así como sus aspiraciones educativas y profesionales; con la identificación de programas de desarrollo de competencias profesionales y oportunidades de trabajo adecuadas al perfil de cada persona; y con el desarrollo de planes individualizados para la formación. Durante el tiempo de la formación y tras su finalización, también pueden desempeñar un papel central en la negociación de prácticas de formación en el trabajo y experiencias de colocación laboral para alumnos con discapacidad, así como colocaciones laborales para graduados con discapacidad. Es importante recabar estadísticas de empleo desglosadas por discapacidad, ya que proporcionan un contexto importante para examinar el trabajo llevado a cabo y posibilitar el seguimiento de los progresos en la mejora de los resultados en materia de empleo de los programas de formación.

### Garantizar la calidad y la pertinencia de la formación

La calidad de los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales y la medida en que responden a los requisitos del mercado laboral dependen del número y la calificación de los docentes, formadores y gerentes; del contenido, los métodos, las instalaciones y los materiales de formación; y de las normas de competencias establecidas. La política o estrategia nacional deberá proporcionar la capacitación del personal y la mejora periódica de las competencias, lo que incluye una formación adecuada para instructores, formadores y auxiliares docentes a fin de que puedan formar eficazmente a personas con y sin discapacidad en igualdad de condiciones. La financiación debe estar disponible para garantizar que las instituciones de formación estén en condiciones de revisar periódicamente y actualizar sus planes de estudios, materiales y equipamientos, e incorporar las nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje que faciliten la participación de personas con discapacidad.

### Mayor acceso a la formación

La igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan acceder a la formación profesional y al aprendizaje en el lugar de trabajo es un principio clave en el que se basan las nuevas políticas y estrategias de desarrollo de competencias profesionales. Se necesitan medidas de acción afirmativa para animar a algunos grupos de la población a beneficiarse de las oportunidades disponibles. En el caso de las personas con discapacidad, los ajustes razonables y las prestaciones de capacitación son los requisitos mínimos para que puedan cursar

y completar cursos de formación, junto con una infraestructura accesible de EFPT. En el caso de las mujeres con discapacidad, es posible que se requieran medidas especiales para alentarlas a formarse, especialmente en los países donde sus oportunidades de formación para el empleo son limitadas por razones sociales y culturales.

### Igualdad de género

El desarrollo de competencias profesionales es fundamental para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Las mujeres que participan en un programa de desarrollo de competencias profesionales tienen mejores probabilidades de obtener trabajos decentes donde sean tratadas de manera equitativa. En el caso de las mujeres con discapacidad, que experimentan discriminaciones múltiples debido a su género y a su discapacidad, los desafíos aumentan porque que a menudo también son pobres. Por lo tanto, deben incluirse medidas específicas en la política o estrategia nacional para incentivar y apoyar su participación y conclusión satisfactoria en los cursos de formación técnica y profesional, tales como el establecimiento de metas para aumentar el número de mujeres con discapacidad inscritas en cursos de EFPT y programas de desarrollo de competencias profesionales; la sensibilización a los padres, al entorno comunitario y a otros actores claves sobre la importancia de la formación técnica y profesional para las mujeres con discapacidad; así como fomentar la matriculación al proporcionar instalaciones que satisfagan sus necesidades de alojamiento y otros requisitos de apoyo.

### Financiación de la formación

Si bien es cierto que los gobiernos cubren a menudo la mayor parte de los costos de formación, en algunos casos los empleadores también financian la formación técnica y profesional ya sea directamente a través de subvenciones a los centros de formación o indirectamente a través de impuestos destinados a la formación; también es frecuente que las personas paguen directamente algún tipo de cuotas para asistir a los cursos. La mayoría de los sistemas de EFPT y de desarrollo de competencias profesionales se financian mediante alguna de estas fuentes, reconociendo que dichas capacitaciones generan beneficios tanto para las personas capacitadas, como para las empresas y la sociedad. Los fondos nacionales de formación pueden utilizarse para captar la participación de grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad, como ocurre en Australia y Malasia. Alternativamente, se pueden introducir regímenes de prestaciones específicos en función de la discapacidad, como en Canadá, India y Nueva Zelanda.

En Malasia, en virtud del Programa de Mejora del Talento OKU (plan OTEP) para las personas con discapacidad del Fondo Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos, los empleadores pueden obtener asistencia financiera al 100% para enviar a los empleados con discapacidad a formarse en determinados programas de formación.

<http://www.hrdf.com.my> (en inglés)

En Australia, el Programa de Incentivos al Aprendizaje ofrece una serie de ayudas para apoyar a los aprendices con discapacidad, entre las que se incluye el complemento salarial para aprendices con discapacidad australianos que se paga a los empleadores y la asistencia para servicios de tutoría, interpretación y asesoramiento para aprendices.

<https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs/support-australian-apprentices-disability> (en inglés)

El Gobierno de Canadá proporciona asistencia financiera en forma de subvenciones a estudiantes con discapacidad permanente para ayudar a cubrir los costos de alojamiento, matrícula, libros y costos relacionados con la educación, tales como tutores, intérpretes orales o de señas, cuidados médicos relacionados con el estudio, tomadores de notas, lectores y máquinas de braille. El programa de préstamos estudiantiles de Canadá ofrece la condonación de los préstamos para prestatarios elegibles que tengan una discapacidad permanente severa. La deducción de apoyos por discapacidad permite desgravar fiscalmente el costo de los apoyos a las personas con discapacidad destinados a fines educativos, como la interpretación de lengua de señas y los audiolibros de texto.

Informe enviado al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014, Párr. 78.

En la India, la Ley de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2016, Artículo 19, establece que el Gobierno formula planes y programas que incluirán la disposición de préstamos a tasas favorables para facilitar y apoyar el empleo de personas con discapacidad, incluyendo la formación técnica y profesional; y que estos deben fomentar la inclusión de personas con discapacidad en todos los planes y programas formales y no formales de formación profesional y técnica.

<http://www.disabilityaffairs.gov.in/upload/uploadfiles/files/RPWD%20ACT%202016.pdf> (en inglés)

En el caso de las personas con discapacidad, quienes a menudo cuentan con ingresos limitados y viven en condiciones de pobreza, la política o estrategia nacional deberá proporcionar subvenciones, becas u otras medidas, incluida la completa exención del pago de las colegiaturas para garantizar que las barreras financieras no impidan que las personas con discapacidad puedan asistir a cursos de formación. También deberán establecerse disposiciones financieras para la creación de capacidad en los sistemas de EFPT, mejoras físicas en edificios, transporte y alojamiento, subsidios para ajustes razonables de alto costo y otras medidas para promover el acceso y la inclusión, de las que las prestaciones y los subsidios para las personas con discapacidad son solo una parte.

## Seguimiento y evaluación del desempeño de las políticas

Deberán tomarse medidas para la supervisión, el examen periódico y la revisión de la política o estrategia, a fin de realizar ajustes a los programas y a la planificación y así garantizar su pertinencia y su eficacia de forma continuada. La inclusión de las personas con discapacidad deberá introducirse como un criterio de desempeño para la evaluación periódica del desempeño del personal de los sistemas de EFTP, administradores e instructores incluidos. El enfoque debe centrarse en la participación de las personas con discapacidad en los programas de formación y en los resultados logrados.

## Planificación para su aplicación

Se necesitará un plan de aplicación, una hoja de ruta o un plan de acción para garantizar que la política o estrategia nacional consiga verdaderamente que la inclusión de la discapacidad en la EFTP y en los sistemas de desarrollo de competencias profesionales sea una realidad. Al nivel de las instituciones, se deben incluir medidas para abordar los principales obstáculos a la inclusión que puedan existir. Estos obstáculos pueden ser barreras físicas que impiden a las personas con discapacidad llegar y acceder al centro, moverse por él una vez dentro y usar el equipamiento de formación. Pueden ser barreras de procedimiento incorporadas en normas y reglamentos; estas pueden incluir barreras de comunicación e información, tales como modalidades de formación, materiales de formación y enfoques que no son accesibles para personas con discapacidad; y también pueden ser barreras actitudinales vinculadas a actitudes negativas y estereotipos, a menudo abundantes, del personal y otros estudiantes.

Un plan de aplicación nacional también deberá alentar el desarrollo de planes de acción a nivel de las instituciones para dar efecto a la política o estrategia nacional. Estos planes deben ser elaborados por las instituciones de formación en consulta con sus principales partes interesadas.

En Etiopía, la agencia federal de EFTP preparó directrices nacionales para la inclusión de las personas con discapacidad en la EFTP, con el apoyo de la OIT y el Centro Etíope para la Discapacidad y el Desarrollo (ECDD, por sus siglas en inglés). En la actualidad se admiten estudiantes con discapacidad en 35 centros de capacitación en todas las regiones de Etiopía. El ECDD ha apoyado la creación de capacidad de 5 instituciones de EFTP en las regiones de Amhara y Tigray, con el apoyo del programa de cooperación OIT - Irish Aid. El ECDD también está colaborando con otros interlocutores para promover la inclusión de personas con discapacidad en la EFTP y fomentar vínculos más fuertes entre las agencias de EFTP y el mercado laboral.

Programa de cooperación OIT - Irish Aid 2012-2015. Informe de progresos, 2014. OIT, 2015.

<http://www.ecdd-ethiopia.org/our-work.html> (en inglés)

En Costa Rica, el programa de empleo inclusivo «Empléate Inclusivo» brinda asistencia a personas con discapacidad que buscan empleo a través de servicios de orientación laboral, opciones de formación y apoyo a la colocación laboral. El programa se ha incorporado a la Estrategia Nacional de Empleo y Producción del gobierno y su Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. Incluye a personas con discapacidad en cursos de formación técnica en áreas de competencias que tienen una gran demanda en el mercado laboral. También se desarrolló un protocolo de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, con el objetivo de permitir un mayor acceso a la educación y formación inclusivas, así como una transición más suave al trabajo para las personas con discapacidad en todo el país.

Conexiones. Creación de Alianzas para los Derechos de las Personas con Discapacidad, un resumen de los resultados de la primera Ronda de Financiamiento de la UNPRPD (Alianza de la ONU para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad). PNUD, 2016.

<http://global-health.tcd.ie/assets/doc/UNPRPD%20REPORT-CONNECTIONS%202016.pdf> (en inglés)

## Sensibilización sobre la discapacidad

La sensibilización es un paso importante en el camino hacia unos sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales inclusivos con la discapacidad, ya que las actitudes negativas, los estereotipos y los supuestos erróneos suelen ser las barreras más importantes y menos aparentes a las que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad. Las bajas expectativas sobre sus capacidades contribuyen a las barreras a las que se enfrentan para acceder a los programas de desarrollo de competencias. En muchos países en desarrollo, por ejemplo, está ampliamente asumido que las personas con discapacidad se ganarán la vida, si es que lo hacen, en la economía informal. En consecuencia, las instituciones de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales no admiten estudiantes con discapacidad o los admiten solo en cursos que requieren un bajo nivel de cualificaciones. Estas escasas expectativas y supuestos erróneos también pueden tener un impacto negativo en la autoestima y en las aspiraciones de trabajo de las personas con discapacidad.

Se debe proporcionar sensibilización a los responsables de la formulación de políticas y a los gerentes, administradores, docentes, instructores y demás personal de los centros de capacitación. También se deben tomar medidas para sensibilizar a todos los estudiantes sobre lo que implica la inclusión real, de modo que se eviten malentendidos sobre la percepción de posibles tratos especiales y favoritismos.

En Zambia, en el marco de un proyecto de la OIT destinado a fomentar entornos de aprendizaje de EFTP con inclusión de las personas con discapacidad, se organizaron cursos de formación en sensibilización de la discapacidad para gerentes, instructores, docentes y otro personal de formación y apoyo de varios centros de formación. El enfoque utilizado dio a los participantes la oportunidad de explorar cómo las barreras y las actitudes de la sociedad son las que discapacitan a las personas, y a identificar maneras en las que estas barreras puedan ser superadas y en las que las actitudes sociales se vean influidas positivamente por la organización o grupo. Basándose en sus conocimientos y competencias previas, la OIT permitió a los participantes examinar las medidas que podrían tomar por su propia iniciativa para hacer que sus centros de formación fueran más inclusivos.

Programa de cooperación OIT - Irish Aid 2012-2015. Informe de progresos 2014. OIT, 2015.

## Construcción de edificios y transporte

Para identificar las barreras físicas que dificultan la participación de las personas con discapacidad en los cursos generales de formación profesional, se debe llevar a cabo un estudio para evaluar el grado de accesibilidad de los edificios y los terrenos, de acuerdo con las normas internacionales. En el caso donde se proporcione alojamiento y transporte para los estudiantes, estos también deben ser auditados. La acción para eliminar las barreras puede implicar obras estructurales u otras adaptaciones que requieran la renovación de las instalaciones. Se pueden realizar otras medidas más sencillas, como, por ejemplo, reorganizar los espacios y la disposición del mobiliario o instalar rampas. Algunos cambios pueden implicar costos significativos, mientras que muchos se pueden ejecutar a un costo mínimo y pueden realizarse internamente, dependiendo de lo que estos supongan.

## Revisión de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la discapacidad

### Criterios de ingreso

Los criterios para la admisión de candidatos a la formación deberán revisarse para garantizar que no se discrimine inadvertidamente a los candidatos con discapacidad, ya sea debido a los requisitos educativos estipulados o a otros requisitos como la experiencia laboral. Se pueden permitir excepciones a estos requisitos, como en el caso de que se haya establecido una obligación de cuota con respecto al porcentaje de alumnos con discapacidad que las instituciones de desarrollo de competencias profesionales estén obligadas a acoger. Por ejemplo, podría evaluarse la capacidad de los candidatos para cumplir con los requisitos de alfabetización y aritmética funcional de los programas de formación, en lugar de los criterios de nivel educativo. Cuando los candidatos tengan que aprobar una prueba de ingreso, las pruebas deben revisarse

y, si es necesario, adaptarse para garantizar que las personas con ciertos tipos de discapacidad no estén en desventaja y asegurar que así se satisfacen sus necesidades relacionadas con la discapacidad. Por ejemplo, si es necesario, a las personas ciegas se les debe permitir contestar a las preguntas de la prueba de acceso oralmente, en lugar de hacerlo de forma escrita.

En Costa Rica, con respecto a la accesibilidad de los espacios físicos, los esfuerzos se han concentrado en la construcción de rampas, la adaptación de instalaciones sanitarias y la ampliación de entradas y salidas, así como la introducción de sistemas de alertas auditivas y visuales para responder a las emergencias. También se instalaron ascensores para proporcionar acceso a la Universidad Nacional a Distancia (UNED) y al Instituto Técnico Costarricense (ITCR).

Informe inicial del Estado de Costa Rica al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2011, Párr. 22.

En Bangladesh, el Departamento de Educación Técnica (DTE, por sus siglas en inglés) llevó a cabo un proyecto piloto para aplicar las recomendaciones de la Estrategia Nacional para la inclusión de la discapacidad en los centros de educación y formación profesional, entre las que se incluía una cuota de admisión del 5% para personas con discapacidad y el reflejo de la inclusión de la discapacidad en su plan anual, su presupuesto y su proceso de adquisiciones y contrataciones, así como en los sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño del mismo. El DTE también desarrolló directrices para la inclusión de la discapacidad en los institutos de EFTP y brindó apoyo en la formación de 140 subdirectores.

Reforma de la EFTP: Diseñar un programa de desarrollo de competencias inclusivo.

Oficina de País de la OIT para Bangladesh. - Daca, 2012; OIT y la inclusión de la discapacidad, GED / PARDEV, septiembre de 2015

Se han implementado cuotas de ingreso o metas de equidad similares en países como Brasil y Sudáfrica.

Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite> (en portugués)

Informe de Sudáfrica al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014, Párr. 308

## Cursos de formación y materiales

Se debe realizar o encargar una revisión de los cursos de formación y de los materiales relacionados desde la perspectiva de la discapacidad. Esto permitirá que los responsables de la toma de decisiones tomen conciencia de cuáles son los cambios requeridos en los planes de estudios y las adaptaciones necesarias para que los estudiantes con discapacidad puedan utilizar los materiales, las herramientas y el equipamiento de formación.

## Evaluación

Los métodos de evaluación y valoración del rendimiento de los participantes deben examinarse desde la perspectiva de la discapacidad y adaptarse para garantizar que los alumnos con discapacidad no se vean inadvertidamente impedidos de demostrar su capacidad a través de los enfoques utilizados.

## Desarrollar la capacidad de la fuerza de trabajo de los sistemas de EFTP

Los cursos de formación para instructores y formadores deben contener un módulo relacionado con la discapacidad. Se deberá hacer hincapié en la ejecución inclusiva y las metodologías de evaluación y en el uso de un enfoque individualizado, así como el uso de las reglas de etiqueta en relación al trato de las personas con discapacidad y un lenguaje inclusivo. Los formadores e instructores existentes deben adquirir estas competencias durante su formación continua y actualización. También deben incluirse en los programas de formación inicial para nuevos formadores e instructores.

En Brasil, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) tiene un Programa de Acción Inclusiva que facilita el acceso de las personas con discapacidad a los cursos del SENAI. Este programa proporciona materiales de referencia sobre educación profesional inclusiva; diccionarios de lengua de signos brasileña con términos específicos del área de la electrónica y de otras áreas industriales, así como cursos de aprendizaje electrónico sobre inclusión para docentes.

[www.businessanddisability.org](http://www.businessanddisability.org) (en inglés)

En India, el Consejo de Competencias para las Personas con Discapacidad (SCPwD, por sus siglas en inglés) se encarga de la acreditación de centros de formación en todo el país, incluidos aquellos dirigidos por organizaciones no gubernamentales, y también organiza cursos de capacitación para formadores. El SCPwD ha preparado un manual para formadores sobre las necesidades de formación de personas con diferentes discapacidades, que está en consonancia con las normas del Reino Unido.

<http://www.scpwd.in> (en inglés)

En Zambia se ha elaborado un curso sobre formación inclusiva para formadores de centros de formación técnica profesional para utilizarse a nivel nacional en la educación continua de los formadores, y una unidad sobre formación inclusiva en competencias profesionales, que ha sido desarrollada e incorporada en el plan de estudios revisado de formación docente nacional para formadores en competencias profesionales.

Programa de cooperación OIT - Irish Aid 2012-2015. Informe de progresos 2014. OIT, 2015.

## Construir alianzas con actores clave

Los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias pueden beneficiarse de la colaboración con otros servicios, organizaciones y organismos cuyos mandatos y funciones estén vinculados a la promoción de la empleabilidad y el empleo de las personas con discapacidad. Las escuelas que atienden a personas con discapacidad pueden desempeñar un papel activo para alentar a los estudiantes con discapacidad a solicitar la admisión en cursos de formación profesional y proporcionarles orientación profesional para que puedan determinar los cursos que mejor se adapten a sus intereses y capacidades. Se puede solicitar a los centros de formación especializada para personas con discapacidad que brinden asesoramiento sobre buenas prácticas y apoyo según sea necesario, sirviendo como centros de conocimiento para los centros de EFTP. Los servicios de empleo también desempeñan un papel importante en la orientación profesional y la remisión de los solicitantes con discapacidad a los organismos de formación. Las organizaciones de personas con discapacidad también pueden contribuir alentando a los candidatos con discapacidad a postularse y pueden asesorar sobre la inclusión de la discapacidad.

Las alianzas con los empleadores del sector público y privado y las organizaciones de empleadores, así como con los servicios de empleo, pueden hacer que los organismos de EFTP sean más efectivos ofreciendo cursos vinculados a las exigencias del mercado laboral y creando oportunidades de formación en el empleo, de aprendizaje profesional, de experiencia laboral y de trabajo para graduados.

En India, el Consejo de Competencias para las Personas con Discapacidad, en el que participan el Ministerio de Justicia Social y Empoderamiento, la Corporación Nacional para el Desarrollo de Competencias Profesionales (NSDC, por sus siglas en inglés) y la Confederación de la Industria India (CII), se centra en establecer normas y organizar una formación pertinente en materia de calificaciones para personas con discapacidad y otorga a los empleadores de personas con discapacidad influencia directa en las políticas de formación.

<http://www.scpwd.in> (en inglés)

En Sri Lanka, la red de empleadores sobre discapacidad, creada en el año 2000 por la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC, por sus siglas en inglés), tiene como objetivo aumentar la formación y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad dentro de la comunidad empresarial de Sri Lanka. La EFC trabaja con el Ministerio de Relaciones Laborales y Mano de Obra para proporcionar asesoramiento y facilitar el desarrollo educativo de las personas con discapacidad, para que los demandantes de empleo con discapacidad adquieran competencias que coincidan con las necesidades de los empleadores.

Discapacidad en el lugar de trabajo: organizaciones de empleadores y redes empresariales, OIT, 2011



En Zambia, dos centros pilotos de formación han reforzado la capacidad de llegar a las escuelas especiales para estudiantes con discapacidad con el fin de fomentar la inscripción en la formación profesional general. La OIT brindó inicialmente apoyo técnico y orientación a los dos centros para que pudieran acercarse a las escuelas especiales mediante la organización conjunta de sesiones de sensibilización e información en escuelas especiales.

Programa de cooperación OIT - Irish Aid 2012-2015. Informe de progresos 2014. OIT, 2015.

### Apoyo continuo a la inclusión

Garantizar que las personas con discapacidad completen la formación con éxito y obtengan calificaciones reconocidas será un desafío clave. Aquí es donde entran en juego los servicios de apoyo para resolver los problemas que puedan surgir al ingresar, emprender y completar un curso de desarrollo de competencias profesionales. Por ejemplo, las personas con discapacidad pueden sentirse excluidas o acosadas, o pueden requerir alguna adaptación o ajuste que marque la diferencia entre completar el curso y abandonarlo. Dichos problemas pueden resolverse de manera oportuna si hay disponible un servicio de apoyo para personas con discapacidad en el centro de EFTP o en el ámbito local, o si existe un sistema de tutorías. Estos servicios de apoyo también pueden ser útiles para los formadores e instructores.

En Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) tiene una política de inclusión general que brinda apoyo específico a los aprendices con discapacidad por parte del Servicio de Coordinación sobre Discapacidad del INA (SECODI).

<http://www.ina.ac.cr/>

En Nueva Gales del Sur, Australia, con el objetivo de ayudar a los estudiantes con discapacidad y a sus maestros, se puede disponer de profesores de apoyo itinerantes, con experiencia especializada en áreas tales como la discapacidad auditiva y visual, la intervención temprana, el autismo y los trastornos del comportamiento. Si bien este enfoque se centra principalmente en las escuelas, podría servir como un modelo útil para la EFTP y los centros de desarrollo de competencias profesionales.

Informes al Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=AUS&Lang=ES](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=AUS&Lang=ES)

### Realizar ajustes razonables

Para permitirles participar y completar los programas de formación en igualdad de condiciones con los demás, las personas con discapacidad pueden necesitar algunos ajustes razonables. Dependiendo del tipo de la necesidad individual,

estos ajustes pueden adoptar la forma de ayudas técnicas, que la información venga dada en formatos diferentes a la impresión estándar («formatos alternativos»), o suponer adaptaciones de los materiales y equipamientos de formación y evaluación o una mayor flexibilidad en los enfoques utilizados, tales como la reorganización del espacio, para que así las personas en sillas de ruedas puedan participar en una actividad con los demás, o el hecho de asignar más tiempo para que completen las tareas.

### ¿Qué es un ajuste razonable?

Un ajuste razonable es una adaptación individualizada del ambiente en respuesta a las necesidades de una persona con una discapacidad. En el caso de la EFTP y los programas de desarrollo de competencias profesionales, mientras que la accesibilidad implica tomar medidas generales anticipándose a las varias necesidades de los alumnos o instructores con discapacidad, un ajuste razonable es una medida individualizada, tomada en respuesta a una necesidad individual que acompañará al individuo durante su tiempo en el centro de formación.

Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica, OIT, 2016.

El requisito de proporcionar ajustes razonables se encuentra recogido en muchas leyes de no discriminación, y su falta de cumplimiento se considera una forma de discriminación, como se expresa en la CDPD. Los sistemas de EFTP y los centros de desarrollo de competencias profesionales deberán prever los ajustes razonables en los planes de aplicación y asignar recursos en sus presupuestos anuales para cubrir los costos correspondientes. A la hora de determinar qué ajustes razonables son necesarios, debe consultarse directamente con las personas con discapacidad, ya que suelen estar familiarizadas con las adaptaciones y los dispositivos auxiliares que satisfacen sus necesidades.

### Supervisión

Un seguimiento y una evaluación periódicos del impacto de las políticas proporcionará información valiosa sobre si las políticas o estrategias y los planes de aplicación y acción relacionados están resultando en una mayor admisión de personas con discapacidad en los programas de formación, en mayores tasas de finalización de los programas satisfactorias y en mejores resultados en materia de empleo. Los estudios de seguimiento proporcionarán información de seguimiento útil y los informes de evaluación general destacarán qué está funcionando bien en la política o estrategia y qué elementos necesitan ser revisados. La política o estrategia nacional deberá tener en cuenta estos procesos de revisión y evaluación periódicos y deberá disponer de recursos financieros para ello.

### Asignación de recursos

Basándose en los acuerdos de financiación establecidos en el plan o estrategia nacional, los centros de formación deberán asignar fondos para cubrir los costos adicionales en los que

se incurra al hacer que las instituciones sean accesibles, como las adaptaciones que haya que realizar en los edificios del centro de formación, los costos de formación y también el costo de transporte y de alojamiento, así como las prestaciones de formación para compensar los ingresos perdidos. Estas medidas pueden ser decisivas para motivar a las personas con discapacidad y garantizar su participación efectiva y sostenida en un programa de formación.

En Australia, el seguimiento de la eficacia de los planes para promover la inclusión de las personas con discapacidad en los sistemas de EFTP ha dado lugar a que se revise el enfoque adoptado, avanzando desde un enfoque específico de la discapacidad a uno más genérico para abordar desventajas en general. El documento de política más reciente, el Modelo de Equidad (Equity Blueprint) 2011-2016, describe una serie de reformas recomendadas para que el sector de la educación y la formación profesional pueda apoyar a los alumnos que experimentan desventajas, incluidas las personas con discapacidad.

Modelo de equidad 2011 - 2016. Creando Futuros: desarrollar todo el potencial a través de la EFTP, NVEAC, 2011

[https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05\\_2012/national\\_disability\\_strategy\\_2010\\_2020.pdf](https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/national_disability_strategy_2010_2020.pdf) (en inglés)

## Resumen

Las mujeres y los hombres con discapacidad representan una valiosa contribución a los lugares de trabajo y a la economía nacional si tienen las competencias necesarias para los empleos de acuerdo a sus intereses y capacidades. En la actualidad, en muchos países, tienen acceso limitado a los sistemas de EFTP y a los programas de desarrollo de competencias y si asisten a programas de formación profesional es, en su mayoría, en centros segregados que atienden únicamente a personas con discapacidad, donde el tipo y el nivel de formación disponibles proporcionan unas escasas perspectivas de colocación o de empleo por cuenta propia.

La tendencia a aumentar las oportunidades en los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias para las personas con discapacidad ha ganado impulso en los últimos años, con la entrada en vigor de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030, que incluyen una meta sobre formación profesional inclusiva. Estos instrumentos internacionales añaden impulso al compromiso permanente de la OIT con la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad junto con personas sin discapacidad en la formación profesional general y en los servicios relacionados con el empleo.

Algunos países han promulgado leyes generales o específicas sobre la discapacidad y una política o estrategia nacional para promover la inclusión de las personas con discapacidad en los principales programas de formación profesional que han tenido éxito, pero la clave de ese éxito es el esfuerzo continuo para implementar estos compromisos políticos mediante planes de aplicación financiados en algunos casos por los gobiernos nacionales y en otros casos con el apoyo de la cooperación para el desarrollo técnica. Las experiencias de los distintos países recogidas en esta reseña constituyen valiosos ejemplos de lo que se puede hacer para que este enfoque inclusivo de la discapacidad en la EFTP y en los programas de desarrollo de competencias funcione de manera efectiva en la práctica y ofrezca mejores resultados en materia de empleo para las personas con discapacidad, en beneficio de la sociedad en su conjunto.

## Recursos clave de la OIT

- Oficina Internacional del Trabajo, 2016. Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica. [http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS\\_560782/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang--es/index.htm)
- 2015. Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_430938/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430938/lang--es/index.htm)
- 2013. Inclusión de personas con discapacidad en la formación profesional: una guía práctica. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms\\_230732.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_230732.pdf) (en inglés)
- 2013. Competencias para el empleo - Orientaciones de política: Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_371815/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_371815/lang--es/index.htm)
- 2012. Documento del Consejo de Administración de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad, GB.316/POL/2, 2012 [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS\\_191382/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB316/pol/WCMS_191382/lang--es/index.htm)
- 2011. Competencias para el empleo - Orientaciones de política: Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_180580/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180580/lang--es/index.htm)
- Parmenter, Trevor R., 2011. Promoción de oportunidades de formación y empleo para personas con discapacidad intelectual: experiencia internacional [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_167316/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_167316/lang--en/index.htm) (en inglés)
- 2010. Estrategia de formación del G20: Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_175691/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang--es/index.htm)
- Buckup, Sebastian, OIT, 2009. El precio de la exclusión: las consecuencias económicas de excluir a las personas con discapacidad del mundo del trabajo. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_119305.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf) (en inglés)
- 2007. Estrategias para la adquisición de competencias y trabajo para personas con discapacidad en el sur de África. Informe de síntesis. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_107784.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_107784.pdf) (en inglés)
- 2004, OIT. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:P12100\\_LANG\\_CODE:312533.es:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:P12100_LANG_CODE:312533.es:NO)
- 1999. Inclusión de mujeres y niñas con discapacidad en la formación profesional general: una guía práctica [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_82\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_82_en.pdf) (en inglés)
- 1983. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)
- 1958. Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)

### Otras referencias

Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2016. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. Informes de los Estados Partes. [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=29](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=29) (en inglés)

Para obtener más información sobre la relación entre educación y formación y trabajo productivo y decente, visite la **plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo**, iniciada por la OIT y que cuenta con el apoyo y la colaboración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) y el Banco Mundial.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm>

**Servicio de Género, Igualdad y Diversidad**

(GED, por sus siglas en inglés)

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons, 4

1211 Ginebra 22, Suiza

Tlf. +41 22 799 6730

[ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

**Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad**

(SKILLS, por sus siglas en inglés)

Departamento de Política de Empleo

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons, 4

1211 Ginebra 22, Suiza

Tlf. +41 22 799 7631

[skills@ilo.org](mailto:skills@ilo.org)

<http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm>