

Discapacidad: el costo humano de la discriminación

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

Luc Demaret
Jefe de Redacción
Educación Obrera
OIT

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

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

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

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

Largo camino por recorrer

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

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

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

Los empleadores vacilan

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

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

Ignorancia

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

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

Mitos que persisten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Buenas intenciones

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

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

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

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

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

Contradicción

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

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

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

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

Notas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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