

# INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y PSICOSOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DERECHOS HUMANOS

## *Documento preliminar<sup>1</sup>*

*Bernardita López Radrigán<sup>2</sup> y Constanza López Radrigán<sup>3</sup>*

*Asociación Avanza Inclusión Sociolaboral – Chile.*

[www.avanzainclusion.cl](http://www.avanzainclusion.cl)

### **Inclusión social y enfoque de derechos**

Los Derechos Humanos son inherentes sin distinción a todo ser humano y necesarios para el ejercicio de la ciudadanía (Cecchini & cols., 2015). Constituyen acuerdos de convivencia consagrados en instrumentos jurídicos internacionales y cuentan con mecanismos de protección, haciéndose efectivos a nivel nacional mediante políticas sociales con enfoque de derechos, para su promoción, respeto, satisfacción, acceso y garantía.

Este “enfoque de derechos” implica una posición ética frente a la acción del estado y la sociedad y es un instrumento transformador de las prácticas del desarrollo que permite migrar miradas y acciones desde estrategias de desarrollo centradas en la satisfacción de necesidades hacia estrategias centradas en la generación de ciudadanía (Nussbaum, 1998).

La ciudadanía se entenderá no sólo como un status legal que implica derechos y responsabilidades, sino que también como una identidad y expresión de pertenencia a una comunidad política (Kymlicka & Norman, 2002). El enfoque de derechos reconoce estos procesos de creación del lazo social y de construcción identitaria, sin embargo, marca un deber ser igualitarista que trasciende esa pertenencia a una comunidad en específico y promueve el acceso igualitario a derechos a escala universal (Cecchini & cols., 2015).

En línea con lo anteriormente expuesto, los derechos humanos serían fundamentales para el ejercicio de la ciudadanía, en sus dimensiones de participación y sentimiento de pertenencia a un territorio (Cecchini & cols., 2015). Así también, los derechos humanos serían fundamentales para la inclusión social, entendida en base a un modelo ecológico que incluye factores individuales, interpersonales, organizacionales, comunitarios y sociopolíticos (Clifford, 2015).

---

<sup>1</sup> Este documento se encuentra en proceso de revisión.

<sup>2</sup> Magíster en integración de personas con discapacidad, Universidad de Salamanca. Diplomada en Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación, Sociedad de Leyes de India – Organización Mundial de la Salud. Directora Avanza Inclusión Sociolaboral.

<sup>3</sup> ©Magíster en Innovación para la Inclusión, Universidad Viña del Mar. Diplomada en Comunicación Corporativa, Pontificia Universidad de Chile. Directora de Comunicaciones Avanza Inclusión Sociolaboral.

Un rol social existe en la medida que es correspondido por los roles complementarios de los demás (Lemay, 2006). Por ejemplo, para ser un empleado, necesitas un empleador, y ambos deben compartir valores para participar desde estos roles en su relación (Cobigo y cols, 2012).

Por lo tanto, la inclusión social será exitosa cuando se genere un intercambio a niveles cognitivos y estructurales (Cobigo y cols, 2012). Es decir, cuando una contribución personal cumpla con las expectativas, elecciones y necesidades de la persona y del grupo, generándose satisfacción mutua, confianza y reciprocidad, en un proceso dinámico que involucra interacciones complejas entre factores personales y ambientales.

### **Discapacidad y modelo social**

La inclusión social se reconoce como un principio general (artículo 3), una obligación general (artículo 4) y un derecho (artículos 19 y 29) en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) del año 2006. En este instrumento internacional la discapacidad es conceptualizada desde el modelo social, como una construcción relacional situacional, dinámica e interactiva entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo) (Ferreira, 2008).

La movilización social de las personas con discapacidad y su participación académica y científica desde diversas disciplinas comenzó a cuestionar en la década de los setenta la idea de la discapacidad como un atributo, característica o tragedia personal.

La visión naturalista, biológica y patológica (Delgado & cols., 2017) que orientaba el tratamiento hacia la curación o la adaptación de la persona a la sociedad, fue cuestionada en base al reclamo de estas mismas personas por ser tratadas como sujetos de pleno derecho, iguales a los demás en dignidad, autonomía y participación social y política.

Fueron ellos quienes propusieron nuevas formas de entender la deficiencia no como una causa y responsabilidad de la persona sino como el resultado de la relación del individuo con el sistema, dando forma al “modelo social en discapacidad” que trajo consigo cambios teóricos y políticos en la caracterización de la discapacidad hecha por la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Incapacidad y Salud (CIF), por la Organización Mundial de la Salud (OMS), y, sobre todo, por la CDPD.

### **Precarización del mercado laboral y enfoque de exclusión**

El derecho al trabajo y a un ingreso justo constituyen garantías de bienestar social y derechos humanos de II generación. Por lo tanto, sería deber del estado regular o intervenir para garantizar la distribución de oportunidades. No obstante, se han generado diversos cambios que han precarizado el mercado laboral (Katzman, 2001). Entre ellos, los avances tecnológicos y de innovación, así como los cambios en modelos de desarrollo, todo lo cual, ha repercutido en una

disminución de mano de obra en la industria y un mayor crecimiento de sectores de servicios con menores ingresos. Otro cambio tiene que ver con la relación entre el estado y las instituciones económicas, con un achicamiento por parte del aparato estatal como fuente de empleo.

Las consecuencias de esta precarización son la reducción de proporción de ocupaciones protegidas y estables, el crecimiento en disparidades de ingresos entre trabajadores de alta y baja calificación, y el desempleo y subempleo que afecta particularmente a trabajadores de baja calificación. Esta precarización constituye un factor de exclusión, concepto que se entenderá como un conjunto de procesos y mecanismos económicos, sociales, culturales, políticos e institucionales – acumulables en el tiempo y en el espacio, a lo largo de la historia y en contextos determinados (Gacitúa & Davis, 2000); instalados en la estructura social y promovidos por acciones del estado.

Desde un enfoque de exclusión, la precarización del trabajo determinará la movilidad social y las oportunidades de inclusión o exclusión de las personas, fortaleciendo o debilitando la cohesión social, en sus dimensiones objetivas y económicas; y subjetivas, asociadas a la generación de capital social (CEPAL, 2007), referido a redes, normas, y confianza social, que faciliten la coordinación y la cooperación para beneficio mutuo (Putman, 1995).

La falta de titularidad del trabajo no se traduciría solo en una condición socioeconómica de pobreza sino también en privación de ciudadanía (Cecchini y cols., 2015). El pleno ejercicio de ésta requeriría realizar no solo derechos civiles y políticos, sino también derechos económicos y sociales, que incluyen el derecho al trabajo.

En base al enfoque de derechos, las políticas y programas de desarrollo deben tener como objetivo principal la realización de los derechos humanos; identificando ciudadanos y ciudadanas como titulares de este derecho, y al estado como titular de deberes y obligaciones al respecto (Burgorgue-Larsen & cols., 2014).

En este sentido, en lugar de satisfacer la necesidad de trabajo, proveer dinamización a la oferta-demanda del mercado laboral y generar una infraestructura acorde a ese objetivo, la política basada en este enfoque se orientará a la apropiación de un derecho, transitando de la lógica de beneficiario - consumidor de un bien hacia la lógica de un ciudadano con un derecho para ejercerlo (Burgorgue-Larsen & cols., 2014).

Bajo este prisma, la participación del sujeto en la demanda y ejercicio de su derecho al trabajo es activa y trascendental para toda la programación de la política. El mismo enfoque plantea dar prioridad a la asignación de recursos a aquellos tipos de violación de derechos más severos o gruesos aunque sólo sean afectados un pequeño número de personas, como es el caso de garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y psicosocial, sin perjuicio de atender aquellos derechos menos graves que afectan a un gran número de personas (como derechos demandados por colectivos cuantitativamente más representativos de la población general).

## **Acceso al empleo en personas con discapacidad intelectual y psicosocial**

La CDPD fija un nuevo estándar para el diseño de legislación y políticas públicas, sustentadas en la superación de barreras estructurales mediante la provisión de apoyos que faciliten la autodeterminación y la inclusión social. En su artículo 27, relacionado con trabajo y empleo, indica que los estados que la ratifiquen reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, a través de un empleo libremente elegido en un contexto laboral regular, inclusivo y accesible.

Para ello, los estados deben adoptar medidas legislativas congruentes con dicho principio, promoviendo la adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto. Sin embargo, existe una gran cantidad de evidencia en todo el mundo que muestra que la relación empleo-población para las personas con discapacidad es mucho menor que la relación empleo-población para las personas sin discapacidad (Eichhorst & cols., 2010).

Por ejemplo, en los Estados Unidos, solo el 17,5% de las personas con discapacidad estuvieron empleadas durante 2015, en contraste con el 65% de la población sin discapacidad (Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., 2016). En Canadá, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es de alrededor del 49% en comparación con el 79% de los canadienses sin discapacidad (Turcotte, 2014).

De los 44 millones de personas con discapacidad que viven en la Unión Europea (28 condados) en 2011, solo el 47,3% formaba parte de la fuerza de trabajo (Eurostat, 2014). En Latinoamérica, las tasas de empleo varían entre 20% y 60% y las diferencias entre estas cifras probablemente se deben a los métodos de medición que se utilizaron. No todos los países tienen sistemas de medición consistentes con la definición de discapacidad de la CDPD (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014). Es muy difícil encontrar información específica sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial en todo el mundo, porque no hay demasiados estudios sobre este tema y existen muchas diferencias en los criterios de diagnóstico (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2014).

En 2011, Drew & cols demostraron que, de todas las discapacidades, las discapacidades psicosociales están asociadas con las tasas más altas de desempleo, con tasas tan altas como el 90%. También las tasas de empleo disminuyen al aumentar la gravedad de las enfermedades mentales y la brecha en las tasas de empleo ajustadas que compara la enfermedad grave con ninguna mental fue del 1% entre las personas de 18-25 años frente al 21% entre las personas de 50 a 64 años (Luciano & Meara, 2014). De acuerdo con la Imagen Nacional de Adultos con Discapacidades Intelectuales en la Fuerza de Trabajo realizada por Olimpiadas Especiales, el 34% de la población con discapacidad intelectual está empleada en los Estados Unidos. De ellos, el 53% tienen un empleo competitivo, el 38% en un empleo protegido y el 9% en otros entornos (Siperstein & cols., 2013).

## **Barreras**

Las barreras constituyen factores de exclusión en el entorno de una persona que, a través de su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. Las barreras para la inclusión de personas con discapacidad podrían ser: un entorno físico que no es accesible, la falta de tecnología asistencial (dispositivos de asistencia, adaptación y rehabilitación), prácticas culturales discriminatorias de las personas hacia la discapacidad; servicios, sistemas y políticas inexistentes o que impiden la participación de todas las personas en todas las áreas de la vida (Organización Mundial de la Salud, 2001).

Las barreras más importantes relacionadas con la inclusión laboral son organizacionales, por ejemplo, discriminación en el lugar de trabajo (actitudes negativas, prejuicios y comportamiento estereotipado), entorno laboral inadecuado, preocupaciones del empleador sobre los costos y la productividad, junto a una cultura corporativa excluyente (Mohammad & cols., 2011; Kaye & cols., 2011).

En términos de adaptaciones necesarias para el empleo, las personas con discapacidades intelectuales que son activas en la fuerza de trabajo tienen más probabilidades que otras con otras discapacidades, de necesitar apoyo humano en el trabajo, rediseño del trabajo o días u horas de trabajo modificadas y transporte accesible (Crawford, 2011).

Las principales barreras para las personas con discapacidades psicosociales para el empleo pueden agruparse en estas categorías: déficits en los sistemas de empleo con apoyo y discriminación en el lugar de trabajo (Biggs & cols., 2010).

## **Buenas prácticas**

El empleo con apoyo es un método de trabajo para personas con discapacidad y otros grupos en desventaja para acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. Este método de trabajo es una política proactiva de acuerdo con la CDPD porque es completamente coherente con los conceptos de empoderamiento, inclusión social, dignidad y respeto por las personas (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2014). Asimismo, el modelo de empleo con apoyo se considera el más efectivo en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidades intelectuales y psicosociales (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Es una estrategia para la creación de empleos que comenzó en la década de 1980 en los Estados Unidos, principalmente para personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo, pero ahora se utiliza con éxito con todos los grupos de personas con discapacidad, especialmente las personas con discapacidades físicas o psicosociales, y en todo el mundo (Jordan de Urríes, 2010).

El empleo con apoyo responde a un enfoque "colocar y luego entrenar" en oposición a otros enfoques tradicionales que usan procedimientos de "entrenar y colocar" (Corrigan, 2001). También se basa en un enfoque orientado al usuario desde la planificación centrada en la persona (Wehman & cols., 2007).

El modelo de empleo con apoyo tiene cinco etapas: Compromiso, perfil profesional, búsqueda de empleo, compromiso del empleador y apoyo laboral on/off. Las medidas de apoyo se refieren en particular a cuando el individuo está en un empleo remunerado y se entregan a través de la provisión de un Preparador Laboral (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2005).

La Unión Europea de Empleo con Apoyo planteó los ocho principales valores del modelo de empleo con apoyo en 2005:

- Individualidad: cada individuo como único, con sus propios intereses, preferencias, condiciones e historial de vida.
- Respeto: las actividades siempre son apropiadas para la realidad de cada sujeto.
- Autodeterminación: ayuda a las personas a identificar sus intereses y preferencias, expresar sus elecciones y definir su plan de empleo/vida de acuerdo con las condiciones personales y contextuales. Promueve los principios de autodefensa por parte de los usuarios del servicio.
- Elección informada: ayuda a las personas a comprender plenamente sus oportunidades para que puedan elegir de manera coherente dentro de sus preferencias y con una comprensión de las consecuencias de sus elecciones.
- Empoderamiento: ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su estilo de vida y participación en la sociedad. Las personas se involucran de manera central en la planificación, evaluación y desarrollo de servicios.
- Confidencialidad: el proveedor del servicio considera que la información proporcionada por las personas es confidencial. El usuario del servicio tiene acceso a su información personal recopilada por el proveedor y cualquier divulgación es a discreción y con el acuerdo del individuo.
- Flexibilidad: el personal y las estructuras organizativas pueden cambiar según las necesidades de los usuarios del servicio. Los servicios son flexibles y responden a las necesidades de las personas y se pueden adaptar para cumplir con requisitos específicos.
- Accesibilidad: los servicios, las instalaciones y la información son totalmente accesibles para todas las personas con discapacidad.

El modelo de colocación y apoyo individual (Individual Placement and Support - IPS) es una forma ajustada de empleo con apoyo implementada en el área de salud mental en los Estados Unidos y en Canadá desde 1990 (Kinoshita & cols., 2013). Es muy similar al modelo tradicional de empleo apoyado, y se basa en seis principios: el usuario determina la elegibilidad, el servicio de empleo con apoyo está integrado con la atención de salud mental, el empleo competitivo es el objetivo, la búsqueda de un trabajo comienza rápidamente, el trabajo se ajusta los apoyos individuales y el seguimiento no tienen límite de tiempo (Becker & Drake, 2003).

El modelo IPS ha sido validado por 15 ensayos controlados aleatorios y numerosos estudios no experimentales en EE.UU., Canadá, Europa, Australia y Hong Kong con resultados prometedores (Drake & Bond, 2011).

Las principales diferencias entre el modelo tradicional de empleo con apoyo y el modelo IPS es que el servicio IPS se integra a la atención de salud mental y que el usuario elige si desea divulgar el diagnóstico, por lo que el apoyo del preparador laboral puede ser indirecto y no necesariamente en el lugar de trabajo (Becker & Drake, 2003).

### **Estándares para la implementación de marcos normativos**

Sobre la base de las experiencias de los países de la Unión Europea, Eichhorst & cols en 2011 escribieron un informe con recomendaciones de políticas sobre movilidad e incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral. Allí sugirieron que la implementación y la aplicación del principio de no discriminación, alineado con un enfoque de derechos, es necesaria para aumentar el empleo de las personas con discapacidad, de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos.

También dijeron que es necesario abordar el problema desde un ámbito más amplio centrándose más en la capacidad de trabajo restante o parcial de la persona en lugar de la incapacidad laboral. Se necesita un enfoque de flexiguridad (Flexicurity approach) y sin barreras para hacer el trabajo más atractivo y factible para las personas con discapacidad. El enfoque de flexiguridad significa trabajo flexible y seguro. Este enfoque fue descrito por el Consejo Europeo en 2007 e incluye: acuerdos contractuales flexibles y confiables a través de leyes laborales modernas, convenios colectivos y organizaciones de trabajo, estrategias integrales de aprendizaje permanente, políticas efectivas del mercado laboral que ayuden a las personas a enfrentar cambios rápidos, reducir los períodos de desempleo y facilitar las transiciones a nuevos puestos de trabajo, y los sistemas modernos de seguridad social que proporcionan un adecuado apoyo a los ingresos, fomentan el empleo y facilitan la movilidad en el mercado laboral (Unión Europea, 2012).

Un ejemplo del enfoque de flexiguridad en el mercado laboral abierto sería permitir que el empleado con discapacidad trabaje menos horas si es necesario o con un preparador laboral en el lugar de trabajo sin dañar la productividad de la empresa, pero también con garantías como pensiones u otros subsidios en un mercado laboral con sistema de cuotas.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) dio algunas recomendaciones para promover la creación de políticas de empleo de las personas con discapacidad, que se basan en el modelo de empleo con apoyo (Parmenter, 2011). Recomienda crear alianzas con la comunidad de personas con discapacidad para alinear este proceso con el plan nacional de inclusión de la discapacidad. Luego hay una propuesta de 7 fases desde la preparación hasta la evaluación de la política pública alineada con un enfoque de derechos (OIT, 2015).

En 2007, la OIT analizó el sistema de cuotas en un documento sobre la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo para personas con discapacidad y concluyó que solo será eficiente si existe un mecanismo de regulación con multas para las cuotas. También es más efectivo si hay incentivos para los empleadores y si las cuotas se implementan en el sector público y privado al mismo tiempo.

Estas recomendaciones son similares a las experiencias reportadas en la Unión Europea, donde las cuotas solo se cumplen en unos pocos países (solo entre el 15% y el 30% de las empresas del sector público y privado). Existe cierta preocupación de que los puestos de cuota a menudo se llenen mediante contratación interna en lugar de externa, y que el cumplimiento de la reserva sea más probable con aquellas personas con discapacidad que participan del mercado laboral o que necesitan menos apoyo (Greve, 2009).

Existen otras acciones afirmativas que son útiles para promover el empleo de las personas con discapacidad, como dar preferencia a las empresas que contratan personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en el contrato de servicios con la administración pública, o descuento fiscal directo para las empresas privadas con prácticas de inclusión laboral (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

## **Conclusiones**

Entendiendo la discapacidad desde el modelo social, los desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y psicosocial desde una perspectiva de derechos humanos, se explicarían por diversos factores de exclusión, entre ellos barreras estructurales económicas y culturales. Los factores económicos están asociados a la precarización del mercado laboral, y los culturales, referidos a actitudes y prácticas discriminatorias en esferas íntimas, privadas, públicas y sociales.

Debido a estas barreras económicas y culturales, las personas con discapacidad no tendrían completamente realizado un derecho humano, el derecho al trabajo, ya que no estarían en posición de ejercer su ciudadanía en las dimensiones de participación y pertenencia, encontrando brechas en su interacción con el entorno, en el uso de servicios dentro de la comunidad y en el desarrollo de relaciones interpersonales satisfactorias.

Existen modelos de inclusión laboral que contribuyen a cambiar esta realidad, como el Empleo con Apoyo, promotor de la inclusión social mediante el trabajo. Los valores del modelo están en efecto alineados con los principios generales de la CDPD del artículo 3, como el respeto por la dignidad inherente, la no discriminación, participación plena y efectiva, igualdad de oportunidades y accesibilidad. También los puntos d, e, i y j del Artículo 27 relacionados con el apoyo, asistencia y ajustes razonables en el proceso de inclusión laboral, están en concordancia con la línea de intervención propuesta por el modelo. Junto con lo anterior, el modelo se alinea con la visión de la CDPD sobre inclusión social (artículo 19).

Cumplir con los estándares de la CDPD es difícil porque implica un cambio de paradigma en la concepción de las personas con discapacidad y su rol en el mercado del trabajo. Para ello, sería necesario contar con una legislación sólida que proteja los derechos de las personas con discapacidad, sobre la base de los principios de accesibilidad y no discriminación; en tanto será necesario también que este marco legal se transforme en cultura, mediante un enfoque de derechos.



Finalmente, en concordancia con lo propuesto en el artículo 29 de la CDPD sobre participación en la vida política y pública, y entendiendo el derecho al trabajo como algo fundamental para el ejercicio de la ciudadanía, persisten desafíos asociados al cambio de paradigma y los modelos comprensivos en discapacidad, para así acabar con el asistencialismo, la estigmatización y generar estructuras económicas y culturales que contribuyan a construir la identidad del colectivo desde la diversidad y los derechos.

Esto, con el fin de promover y articular la participación política como colectivo, la incidencia de sus demandas en el espacio público y social, y la movilidad y posicionamiento en estructuras de poder y toma de decisiones.

## Referencias

1. Becker, D.R., & Drake, R.E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. New York: Oxford University Press.
2. Biggs, D., Hovey, N., Tyson, P. & MacDonald, S. (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of Mental Health*, 19 (6) 505-516.
3. Burgorgue-Larsen, L., Maués, A., Sánchez, E. *Derechos humanos y políticas públicas*; 2014.
4. CEPAL. (2007). *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
5. Clifford, S., Leader, G., Kosciulek, J. & Leahy, M. (2015). Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation. *Research in developmental disabilities*.
6. Cobigo, V., Kuntz, H., Martin, L. & Lysaght, R. (2012). Shifting our Conceptualization of Social Inclusion. *Stigma Research and Action*, Vol 2, No 2, 75–84.
7. Corrigan P. (2001). Place-then-Train: An alternative service paradigm for persons with psychiatric disabilities. *Science and Practice*, 18, 334-349.
8. Crawford, C. *The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile*. Institute for Research and Development on Inclusion and Society Toronto; 2011.
9. Delgado, J. & Blanes, J. (2017). *El derecho de las personas con discapacidad al empleo con apoyo: Fundamentos filosófico-jurídicos*. Documento preliminar presentado al Congreso Retos del empleo en personas con discapacidad, Madrid.
10. Drake, R. & Bond, G. (2011). IPS Support Employment: A 20-year update. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14(3), 155-164.
11. Drew, N., Funk, M., Tang, S. Lamichhane, J., Chávez, E., Katontoka, S., Pathare, S., Lewis, O., Gostin, L. & Sarcento, B. (2011). Human rights violations of people with mental and psychosocial disabilities: an unresolved global crisis. *Lancet Series on Global Mental Health*, 140 – 6736.
10. Eichhorst, W., Kendzia, M., Knudsen, J., Okkels, M., Vandeweghe, B., Vanhoren, I., Rücker, E. & Schulte, B. *The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market*. European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs; 2010.

11. European Union. Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach; 2012.
12. European Union of Supported Employment. Information Booklet and Quality Standards; 2005.
13. European Union of Supported Employment. Toolkit for diversity; 2014.
14. Eurostat Press Office (2014). Situation of people with disabilities in the EU. Eurostat News Release, 184/2014.
15. Ferreira. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos; 2008.
16. Gacitúa, & Davis. (2000). Pobreza y exclusion social en America latina y el Caribe. En Flacso, Exclusion social y reducción de la Pobreza en America Latina (págs. 12-22). San José de Costa Rica: Banco Mundial.
17. Greve, B. The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A summary of evidence from country reports and research studies, Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), University of Leeds; 2009.
18. International Labour Organization. Inclusion of people with disabilities in national employment policies. Gender, Equality and Diversity Branch / Employment and Labour Market Policies Branch – Geneva: ILO; 2015.
19. Jordán de Urríes FdB. Supported Employment. In: JH Stone & M Blouin Editors. International Encyclopedia of Rehabilitation; 2010.
20. Kaye, S. H., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 21, 526–536.
21. Katzman, R. (2001). Seducidos y abandonados: El aislamiento social de los pobres urbanos. *Revista de la Cepal*, 171-189.
22. Kinoshita, Y., Furukawa, T., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Omori, I., Marshall, M., Bond, G., Huxley, P., Amano, N. & Kingdon, D. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, Issue 9. Art. No CD008297.
23. Kymlicka, W. & Norman, W. (2002). El retorno del ciudadano: Una revisión de la producción reciente en teoría de la ciudadanía. *Aproximaciones teóricas: Estado Sesión 8 Lectura No 2*.
24. Lemay, R. (2006). Social role valorization insights into the social integration conundrum. *Mental Retardation*, 44(1), 1–12.
25. Luciano, A., Meara, E. (2014). The employment status of people with mental illness: National survey data from 2009 and 2010. *Psychiatric Services*. 65(10) 1201–1209.
26. Mohammad, A., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 21, 199-210.
27. Nussbaum, M. Nature, Function and Capability: Aristotle on Political Distribution”, En: *Oxford Studies in Ancient Philosophy, Supplementary, Volume 1*, 1998, pp. 145-184;
28. Oficina Internacional del Trabajo. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices. Ginebra: OIT; 2007.
29. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica; 2014.
30. Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial de la discapacidad, 2011.

31. Parmenter, T. Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience. International Labour Office, Employment Sector, Skills and Employability Department - Geneva: ILO; 2011.
32. Putman, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital The National Endowment for Democracy and The Johns Hopkins University Press.
33. Cecchini, S & cols. Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización, Libros de la CEPAL, N° 136 (LC/G.2644-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); 2015.
28. Siperstein, G., Parker, R., Drascher, M. (2013). National Snapshot of Adults with Intellectual Disabilities in the Labor Force. Journal of Vocational Rehabilitation, 39(3).
29. Turcotte, M. (2014). Persons with disabilities and employment. Insights on Canadian society, Catalogue no. 75-006-X ISSN 2291-0859.
30. United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. UN General Assembly adopted by consensus the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol (New York); 2006.
31. United States Bureau of Labor Statistics. Persons with a disability: labor force characteristics. United States Department of Labor; 2016.
32. Wehman P, Brooke VA, Revell WG. Inclusive employment: Rolling back segregation of people with disabilities. In Wehman, P., Inge, K., Revell, W. & Brooke, V. Editors. Real work for real pay: Inclusive Employment for people with disabilities. Baltimore: Paul Brookes Publishing Company; 2007.
33. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva; 2001.