

# ► Resumen de política

Fecha: Octubre de 2019

## ► Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono

### Introducción

El mundo del trabajo está intrínsecamente relacionado con el medio ambiente y el cambio climático<sup>1</sup>. El aumento de las temperaturas mundiales y las condiciones meteorológicas extremas están disminuyendo la productividad y poniendo en riesgo la salud de muchos trabajadores<sup>2</sup>. Se están destruyendo empleos en múltiples sectores como la agricultura, la silvicultura, la pesca y el turismo. En muchos casos, las condiciones de trabajo se ven afectadas negativamente por fenómenos meteorológicos extremos, como ocurre con el estrés térmico<sup>3</sup>.

Se están intensificando los esfuerzos para cumplir el objetivo a largo plazo del Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura media mundial a menos de 2 grados centígrados sobre los niveles preindustriales. La transición a una economía más sostenible y con bajas emisiones de carbono es una de las medidas más significativas que los países pueden tomar para alcanzar este objetivo. Si bien dicha transición tendrá efectos negativos y positivos en el mundo del trabajo, también tiene el potencial de ser un generador neto de empleos<sup>4</sup> y, si se realiza correctamente, de abrir la puerta a nuevas oportunidades para crear un mundo de trabajo sostenible e inclusivo.

Esto representa una gran oportunidad para mejorar el trabajo decente para las personas con discapacidad, que en la actualidad se enfrentan a muchas situaciones de

vulnerabilidad socioeconómica en el mundo del trabajo y sufren de forma desproporcionada los efectos adversos del cambio climático. Del mismo modo, involucrar a las personas con discapacidad, que representan el 15% de la población mundial, es fundamental para lograr los objetivos del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que se comprometen a «no dejar a nadie atrás».



© Christian Tasso

- 1 Los empleos dependen en todas partes de un entorno estable, y el 40% del empleo mundial depende directamente de los servicios ecosistémicos, según lo recogido en el informe de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*.
- 2 OIT, 2018. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra). Disponible en <https://www.ilo.org/weso-greening/> (en inglés).
- 3 OIT, 2019. *Trabajar en un planeta más cálido: El efecto del estrés térmico en la productividad y el trabajo decente* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_711919/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang-en/index.htm) (en inglés).
- 4 El informe de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* advierte que solo las medidas tomadas en la producción y el uso de energía provocarán la pérdida de alrededor de 6 millones de empleos, pero también la creación de unos 24 millones de empleos. El aumento neto de aproximadamente 18 millones de empleos en todo el mundo será el resultado de la adopción de prácticas sostenibles, que incluyen cambios en el conjunto de fuentes de energía, el crecimiento previsto en el uso de vehículos eléctricos y mejoras en la eficiencia energética de edificios existentes y futuros.

### Personas con discapacidad y fenómenos meteorológicos extremos.

Una de las formas más alarmantes en las que el cambio climático se manifiesta en nuestras vidas es a través de cataclismos cada vez más intensos y más frecuentes, incluidos los de evolución lenta, como el aumento del nivel del mar; y los repentinos, como las inundaciones o los ciclones. Fenómenos como estos pueden suponer una pérdida desproporcionada de vidas y medios de subsistencia entre las personas con discapacidad, ya que comúnmente se encuentran excluidas de la planificación social y la toma de decisiones. Estas pérdidas ocasionadas por desastres pueden provocar una mayor marginación, creando un ciclo que refuerza la exclusión social y económica y aumenta la vulnerabilidad. De un modo alarmante, el 85% de las personas con discapacidad de 137 países que participaron en una encuesta de la ONU de 2013 indicaron que no han participado ni han sido consultadas en los procesos comunitarios de gestión de desastres. Por lo tanto, los sistemas de alerta temprana o de evacuación pueden no reflejar las opiniones y las necesidades relacionadas con la discapacidad de las personas con discapacidad. Su exclusión de la toma de decisiones y de la planificación de estos procesos las coloca en una posición con mayor riesgo de pérdida de vidas o de daño durante fenómenos climáticos y cataclismos, un riesgo que no debe pasarse por alto dada la mayor frecuencia e intensidad de los desastres relacionados con el cambio climático.

La necesidad fundamental de que la transición a una economía con bajas emisiones de carbono sea rápida y justa se reconoce en el propio Acuerdo de París<sup>5</sup>. Si bien los datos empíricos sugieren que una economía con bajas emisiones de carbono impulsará la prosperidad y la creación de empleo, la transición también supondrá nuevos desafíos para los trabajadores y las comunidades a medida que se produzca este cambio, haciendo que la ecologización de la economía se convierta en una cuestión de justicia social. En este contexto, el marco de «transición justa» presenta una gama de intervenciones sociales y económicas necesarias para garantizar los derechos y los medios de vida, aumentar las oportunidades de empleos verdes y desarrollar objetivos más ambiciosos en materia climática. Al mismo tiempo, una transición justa también contribuye a un cambio económico hacia vías sostenibles necesarias para la mitigación y adaptación al cambio climático, así como para la protección de la biodiversidad<sup>6</sup>.

Una premisa fundamental para una transición justa es que quienes toman las decisiones para ecologizar la economía deben tener en cuenta a las personas que se ven afectadas por esta ecologización de sus economías. Además, se requiere una combinación bien deliberada de normas jurídicas, políticas de protección social, diálogo social y programas de desarrollo de capacidades profesionales para garantizar que aquellos afectados negativamente reciban un apoyo eficaz durante la transición<sup>7</sup>. Además, una transición justa, de acuerdo con las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT, debe «contribuir al logro de los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza»<sup>8</sup>. El objetivo de la inclusión social y de «no dejar a nadie atrás» es fundamental para una transición justa. En este contexto, la inclusión adecuada de las personas con discapacidad y sus necesidades en la ecologización de los empleos es indispensable para garantizar una transición justa. De hecho, una transición no será «justa» si su aplicación no tiene en cuenta la marginación persistente de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y los impactos desproporcionadamente adversos del cambio climático en las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, el empoderamiento de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo en una transición justa es fundamental para aprovechar su contribución y establecer unos objetivos más ambiciosos en materia climática, así como fortalecer la acción climática.

Abordar el cambio climático requiere que los países emprendan una reestructuración económica, que incluya transformaciones de los modelos de producción y consumo en varios sectores, y una transición del sistema actual, basado en combustibles fósiles, a uno que se base en fuentes limpias y renovables<sup>9</sup>. Estos cambios a gran escala y de gran importancia hay que ponerlos en marcha de forma urgente para poder abordar la crisis climática a la que se enfrenta el mundo en la actualidad. Por otro lado, estos cambios y transformaciones también ofrecen a los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales una oportunidad: aprovechar con éxito el potencial previamente desaprovechado de las personas con discapacidad, desarrollar aún más sus capacidades y poner en marcha mejoras significativas para garantizar el acceso al trabajo decente que contribuya a la acción climática. Para aprovechar al máximo esta oportunidad, es fundamental reconocer que las economías ambientalmente sostenibles y un mundo del trabajo inclusivo están intrínsecamente vinculados y se refuerzan mutuamente.

<sup>5</sup> p. 2, Naciones Unidas, 2015. *Acuerdo de París*.

<sup>6</sup> A este respecto, las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT de 2015 son un documento histórico.

<sup>7</sup> OIT, 2018. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra). Disponible en <https://www.ilo.org/weso-greening/> (en inglés).

<sup>8</sup> p. 4, OIT, 2015. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432865/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432865/lang-es/index.htm)

<sup>9</sup> Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (s. f.). *Reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos dignos y de trabajos de calidad [Documento técnico]* (Bonn). Disponible en <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/docs/2016/tp/07.pdf> (en inglés).



© Dmytro Zinkevych/Dreamstime.com

### Personas con discapacidad en un mundo del trabajo enfrentado al cambio climático

Con respecto al mundo del trabajo, las personas con discapacidad se han enfrentado históricamente a graves dificultades que obstaculizan su capacidad de contribuir equitativamente, lo que no solo es una violación de sus derechos, sino una pérdida para nuestras sociedades y economías. Muchas personas con discapacidad continúan sufriendo discriminación con respecto a las oportunidades, el trato y los resultados en el mundo del trabajo. Esto es evidente tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa.

Cuantitativamente, hay una representación desproporcionadamente baja de personas con discapacidad en el mercado laboral mundial. En ocho regiones geográficas, la relación empleo-población para las personas con discapacidad de 15 años y mayores es del 36% en promedio, mientras que para las personas sin discapacidad es del 60%<sup>10</sup>. En la Unión Europea, alrededor del 47% de las personas con discapacidad están empleadas en comparación con el 72% de las personas sin discapacidad<sup>11</sup>. En África, un asombroso 70-80% de las personas con discapacidad en edad laboral están desempleadas<sup>12</sup>. En la India, hogar del 15% de la población mundial, casi tres de cada cuatro personas con discapacidad están excluidas de la fuerza de trabajo<sup>13</sup>.

En segundo lugar, en términos de calidad, incluso cuando las personas con discapacidad están empleadas, se enfrentan a obstáculos, como malas perspectivas de promoción y malas condiciones de trabajo. También tienen más probabilidades de tener trabajos contingentes, a tiempo parcial y mal pagados. En general, esto no ocurre por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y en ausencia de otros medios de vida. En consecuencia, también se enfrentan a una falta de protección social.

Los efectos del cambio climático están exacerbando las dificultades de índole cuantitativa y cualitativa a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Por ejemplo, cuando se reducen las oportunidades laborales debido a las pérdidas económicas causadas por los desastres climáticos, las personas con discapacidad pueden tener dificultades para encontrar trabajo si los empleadores albergan ideas erróneas sobre sus capacidades laborales. Al mismo tiempo, las personas con limitaciones de movilidad y problemas de salud pueden sufrir estrés térmico, lo que haría que su trabajo manual se volviera peligroso o que les fuera difícil continuar realizándolo. Los fenómenos meteorológicos extremos pueden tener múltiples efectos en la vida de las personas con discapacidad, como accidentes, pérdida de accesibilidad o daños a sus dispositivos auxiliares, lo que

<sup>10</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2018. *Informe sobre discapacidad y desarrollo: Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con las personas con discapacidad* (Nueva York). Disponible en <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/07/disability-report-chapter2.pdf> (en inglés).

<sup>11</sup> Gramenos, S., 2013. *European comparative data on Europe 2020 & people with disabilities*. Disponible en <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&context=gladnetcollect> (en inglés).

<sup>12</sup> Centro de Estudios Africanos de Leiden (s. f.). *Discapacidad en África*. Disponible en <https://www.ascleiden.nl/content/webdossiers/disability-africa> (en inglés).

<sup>13</sup> Ministerio de Estadística y aplicación del Programa, Oficina Nacional de Encuestas por Muestreo, 2017. *India - Encuesta de empleo y desempleo 2011-2012, con variables normalizadas de la OIT*. Disponible en [https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/1351/related\\_materials](https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/1351/related_materials) (en inglés).

puede afectar gravemente a sus medios de vida y empleos. Además, un plan de acción para combatir el cambio climático mal diseñado puede exacerbar la exclusión y empeorar las condiciones de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, al tiempo que debilitar la acción climática y el desarrollo sostenible.

Para hacerlo bien, la voz, la agencia y el empoderamiento de las personas con discapacidad como actores para la acción climática y económica son indispensables y deben amplificarse para identificar las necesidades específicas y las brechas a las que se enfrentan las personas con discapacidad en todos los contextos. Diseñar una acción climática significativa y garantizar una transición justa depende de ello.

### Comprender el futuro del mundo del trabajo

El nuestro es un momento de cambio transformador en el mundo del trabajo, impulsado en proporción importante por el cambio climático, así como por sus soluciones propuestas. Específicamente, una transición mundial hacia una economía de bajas emisiones de carbono y sostenible puede tener diversas consecuencias en el mundo del trabajo, tanto positivas como negativas. Estos efectos son el resultado directo de los cambios en las políticas gubernamentales, que luego se traducen en cambios en las inversiones, el comercio y la producción, así como en el modelo de consumo. En general, con este cambio a una economía más ecológica, la producción y el empleo en las industrias y servicios con bajas emisiones de carbono crecerán, mientras que podría producirse una desaceleración en los sectores basados en un consumo intensivo de energía y de recursos. Se puede esperar que se generen cuatro tendencias en el mundo del trabajo: creación de empleos, sustitución de empleos, eliminación de empleos (especialmente en sectores contaminantes) y transformación y redefinición de empleos.

Abordar el desafío del cambio climático requiere una reestructuración fundamental del sector del abastecimiento energético, una transición del sistema mundial basado en combustibles fósiles a otro que se base en fuentes de energía limpias y renovables. Es igualmente necesario aumentar de forma drástica la eficiencia energética. Por lo tanto, podemos esperar la creación de nuevos empleos en sectores como las energías renovables, la eficiencia energética, la agricultura orgánica y de conservación, en proyectos de adaptación destinados a proteger y restaurar los ecosistemas y la biodiversidad y en proyectos de mejora de infraestructuras para potenciar la resiliencia física a los desastres causados por el clima. Estos trabajos requerirán el desarrollo de nuevas competencias profesionales.

En segundo lugar, algunos trabajos existentes serán reemplazados a raíz de los cambios de la economía, que irá de menos a más eficiente en materia energética y de altos a bajos niveles de emisiones de carbono. Por ejemplo, las operaciones relacionadas con los vertidos de desechos podrán ser sustituidas por operaciones de reciclaje y reacondicionamiento. El transporte por camión será reemplazado por el transporte por ferrocarril. Estos ejemplos entran en la categoría de sustitución de trabajos y podrán

### Électricité de France, un actor emergente en materia de energías renovables e inclusión de la discapacidad

La empresa francesa de energía eléctrica Électricité de France (EDF) fue el primer productor de electricidad renovable de Europa. Actualmente produce 8 gigavatios (GW) de electricidad renovable, pero su objetivo es ampliar su producción a más de 50 GW para 2030 para convertirse en «una empresa de electricidad eficiente y responsable que defienda el crecimiento con bajas emisiones de carbono».

EDF también es miembro de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN, por sus siglas en inglés). El compromiso de la empresa con la inclusión de la discapacidad comenzó hace más de 25 años cuando firmó un acuerdo con los sindicatos sobre la inclusión profesional de las personas con discapacidad. Con la ayuda de expertos en múltiples campos, EDF ha establecido redes de múltiples partes interesadas para apoyar a los empleados con las cuestiones relacionadas con la discapacidad y supervisar el progreso de los planes de acción en materia de discapacidad. Este tipo de mecanismo de gobernanza específico para la discapacidad es un recurso de referencia para los empleados con y sin discapacidad, lo que crea un entorno más propicio para tomar y poner en marcha decisiones informadas y sensibles con la discapacidad en general.

requerir una actualización de las competencias o programas de ecologización de competencias.

Algunos empleos desaparecerán sin que surja ningún otro que los sustituya directamente. La extracción de recursos naturales como el carbón o los procesos de producción que son particularmente contaminantes, como los que están relacionados con los productos petroquímicos, desaparecerán gradualmente y supondrán una pérdida directa de empleos. Un uso más eficiente de la energía y los recursos hídricos en sectores como la agricultura y la manufactura puede a su vez generar procesos más eficientes y, por lo tanto, una pérdida de empleos. La automatización de ciertos trabajos tendría un resultado similar. En tales circunstancias, el acceso a programas de desarrollo de competencias y regímenes de protección social será crucial.

Sin embargo, lo más común es que los trabajadores existentes puedan ver sus puestos de trabajo transformados y redefinidos a medida que las prácticas cotidianas en el lugar de trabajo, las aptitudes, los métodos de trabajo y los perfiles profesionales se ecologizan por fases. Por ejemplo, los plomeros, electricistas, trabajadores metalúrgicos y trabajadores de la construcción actualizarán y armonizarán sus prácticas laborales con los principios ecológicos. Los agricultores ajustarán los métodos de cultivo para adaptarse al clima cambiante. La readaptación profesional y la capacitación en el trabajo serán fundamentales para esta categoría, al igual que el acceso a los sistemas públicos de educación y formación profesional.

Las estimaciones sugieren que, en general, la transición hacia economías de bajas emisiones de carbono en todo el mundo será un generador neto de empleos, con hasta 18 millones de nuevos empleos que aparecerán para 2030, según el informe de la OIT de 2018 *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*<sup>14</sup>. Actuar en el sector energético para limitar el calentamiento global a 2 grados centígrados para fines de siglo crearía alrededor de 24 millones de empleos, compensando en gran medida las pérdidas de empleos, que se estiman en 6 millones, y resultando en una ganancia neta de 18 millones de empleos<sup>15</sup>.

Las políticas locales y nacionales de los gobiernos y los interlocutores sociales determinarán en gran medida cómo se desarrollarán estas tendencias en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad. Si se tienen en cuenta los principios de una transición justa, el mundo del trabajo avanzará hacia una situación más inclusiva y empoderadora para las personas con discapacidad, que estarían en igualdad de oportunidades para beneficiarse de los nuevos o actualizados empleos verdes y del empoderamiento económico que pueden ofrecer esos trabajos. Por ejemplo, las iniciativas de desarrollo de competencias en el sector de las energías renovables que incluyan la discapacidad podrían allanar el camino para una correspondencia efectiva entre los empleos verdes y los solicitantes con discapacidad. Del mismo

modo, los sistemas de educación y formación profesional centrados en la agricultura de conservación, las energías renovables, el turismo sostenible o el diseño urbano verde, entre otros sectores, podrían dirigir sus esfuerzos para incluir a aprendices con discapacidad y, al hacerlo, equiparlos con el conocimiento y las competencias necesarias para competir en el emergente mercado de trabajo ecológico. Además, los sistemas inclusivos de protección social podrían desempeñar un papel crucial para minimizar las amenazas a las que se enfrentan las personas con discapacidad, tanto por los efectos del cambio climático como por las acciones climáticas. A su vez, esto podría contribuir a crear una atmósfera que permita a las personas invertir en su propia capacidad productiva, dándoles el potencial de contribuir a la innovación y la iniciativa empresarial, las cuales son vitales para fortalecer la acción climática y construir una economía de bajas emisiones de carbono.

Cabe señalar que, además de la ecologización de la economía, otros factores como las innovaciones tecnológicas, las tendencias demográficas y la globalización también están teniendo un profundo impacto en la naturaleza y el futuro del trabajo<sup>16</sup>. Por ejemplo, el cambio tecnológico exponencial, a menudo denominado la Cuarta Revolución Industrial, está transformando todos los aspectos de la vida y, en el mundo del trabajo, está dando lugar a nuevas oportunidades (por



© Christian Tasso

<sup>14</sup> OIT, 2018. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra). Disponible en <https://www.ilo.org/weso-greening/> (en inglés).

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Véase también OIT, 2019. *Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (Ginebra).

Disponible en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_711699/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711699/lang-es/index.htm)

ejemplo, la economía de plataformas y de trabajo remoto y las nuevas herramientas de accesibilidad), y al mismo tiempo exacerbando las desigualdades (por ejemplo, a través de la automatización de los puestos de trabajo y de la mayor demanda de mano de obra altamente calificada). El hecho de que las personas cada vez vivan más tiempo ha supuesto una mayor demanda de oportunidades de aprendizaje permanente y exigen redefinir los umbrales de la «jubilación». También están cambiando las actitudes culturales hacia el trabajo y en algunas partes del mundo estos cambios se están traduciendo en un mayor énfasis en la necesidad de conseguir control sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada<sup>17</sup>. A la hora de formular planes de transición justos también será relevante tener en cuenta estos factores, ya que algunos aspectos plantearán dificultades para fortalecer la acción climática, mientras que otros podrían aprovecharse como base sobre la que construir una economía de bajas emisiones de carbono.

### Marcos existentes para orientar la acción

Una mayor participación y atención en la intersección de las personas con discapacidad, el trabajo decente y la acción climática es fundamental para abordar las desigualdades existentes, garantizar la adaptación eficaz y la mitigación del cambio climático, crear resiliencia y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Existen cinco marcos y directrices internacionales que deberían estar en el centro de dicho compromiso y que son un importante instrumento para conseguirlo. Además, los instrumentos regionales y nacionales que no figuran aquí también deben tenerse en cuenta, cuando corresponda.

**La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, reitera, refuerza y desarrolla los derechos contenidos en otros instrumentos internacionales de derechos humanos y confirma que todos esos derechos se aplican a las personas con discapacidad. Los Estados Partes en la CDPD reconocen en el artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. Los Estados Partes también se comprometen a adoptar medidas pertinentes, incluidas las mencionadas en la CDPD, como la accesibilidad, y velar por que se realicen ajustes razonables, para salvaguardar y promover la consecución del derecho al trabajo.

**Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, proporcionan la base para las iniciativas mundiales de la próxima década dedicadas a lograr un desarrollo sostenible, inclusivo y basado en los derechos. Los ODS hacen referencia explícita a la necesidad de incluir a las

personas con discapacidad, también en el contexto de una transición justa. La inclusión de personas con discapacidad tiene especial relevancia en el énfasis de los siguientes ODS: erradicar de la pobreza (ODS 1); garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida (ODS 4); promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ODS 8); reducir la desigualdad en y entre los países (ODS 10); y lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles (ODS 11). Además, la meta 8.5 de los ODS, en particular la que dice: «de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», reconoce que el desarrollo sostenible solo es posible con la participación activa del mundo del trabajo en la creación de empleos decentes e inclusivos.

**El Acuerdo de París de 2015 dentro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático** establece un ambicioso plan para que las naciones combatan el cambio climático y aceleren e intensifiquen las acciones e inversiones necesarias para un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono. Las Partes y los signatarios de la Convención reconocen que los esfuerzos para mitigar los riesgos del cambio climático deben respetar las obligaciones relativas a los derechos humanos, incluidos los derechos de las «personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables»<sup>18</sup>. Se recogen artículos específicos que hablan directamente de la importancia de garantizar que la adaptación esté basada en los derechos y sea inclusiva. Por último, el Acuerdo de París otorga particular importancia a los «imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional».

**El Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015–2030** establece un modelo para lograr la reducción sustancial del riesgo de desastres y de las pérdidas ocasionadas por los desastres. Reconoce que la exclusión de la sociedad aumenta la vulnerabilidad y el riesgo de pérdidas ocasionadas por los desastres relacionados con el clima y provocados por el hombre, y pide explícitamente en todo el marco que se tengan en cuenta la accesibilidad, la inclusión y los principios del diseño universal. Cabe destacar dos puntos del acuerdo: (1) el llamado a integrar la perspectiva de discapacidad en todo el diseño y la aplicación de políticas, planes y normas en relación con la gestión de riesgos y (2) que los datos relacionados con la mortalidad por desastres, las pérdidas económicas y el impacto sanitario ocasionados por los desastres se desglosen por discapacidad a fin de generar una necesaria base empírica para la movilización de inversiones que tengan en cuenta los riesgos.

<sup>17</sup> Véase también OIT, 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf) y OIT (próximamente). *Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad [Título provisional]* (Ginebra).

<sup>18</sup> p. 2, Naciones Unidas, 2015. *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático*.

En su 102ª reunión, en 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución y un conjunto de conclusiones sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. El marco político posterior para una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles formó la base de las **Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos** de 2015 adoptadas por consenso tripartito. Estas directrices proporcionan orientaciones prácticas a los gobiernos y los interlocutores sociales para formular, aplicar y supervisar los marcos de políticas para la ecologización de la economía, de conformidad con las circunstancias y prioridades nacionales. La inclusión social es un pilar fundamental de las directrices para una transición justa, que establecen que la ecologización de la economía «ofrece numerosas oportunidades para alcanzar objetivos sociales: puede actuar como un nuevo motor de crecimiento, tanto en los países adelantados como en los países en desarrollo, y como un generador neto de empleos decentes y verdes que pueden contribuir en gran medida a la erradicación de la pobreza y a la inclusión social»<sup>19</sup>. En 2019, la OIT celebró su centenario y amplió estas directrices al reiterar la importancia, en la Declaración del Centenario, de orientar sus esfuerzos a «asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental» y «asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad»<sup>20</sup>.

### Una transición inclusiva hacia una economía de bajas emisiones de carbono

La evolución de las tendencias en el mundo del trabajo ofrece importantes oportunidades para abordar la discriminación basada en la discapacidad y para promover desde el principio la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad. Hacerlo traerá beneficios inmediatos y a largo plazo.

A corto y mediano plazo, cambiar la situación actual del mercado laboral, en la que un gran número de personas con discapacidad se encuentran desempleadas o subempleadas, puede revertir las pérdidas sociales y económicas causadas por la exclusión, que la OIT estima que suponen entre el 3 y el 7% del PIB de los países de bajos y medianos ingresos<sup>21</sup>. La educación, la formación y el empleo para las personas con discapacidad acelerarán los avances para cumplir con los ODS, en particular los ODS 1, 4, 8, 10 y 11<sup>22</sup>. De hecho, cuando participan las personas con discapacidad, se avanza en el cumplimiento de los objetivos de todos los principales acuerdos internacionales de 2015 (ya sean los ODS, el Acuerdo de París o el Marco de Sendai).



© Christian Tasso

Además, apoyar a las empresas verdes que son propiedad y están controladas por empresarios con discapacidad puede constituir la base de una infraestructura de apoyo para las industrias verdes. Al mismo tiempo, los efectos negativos de la transición a una economía de bajas emisiones de carbono se pueden minimizar centrándose en la creación de capacidad y preservando empleos verdes para las personas con discapacidad. Las identidades interrelacionadas, como el género, la edad, la identidad indígena o étnica o la condición de migrante, desempeñan un papel agravante al empujar a las personas con discapacidad a aceptar modalidades de trabajo informales, a tiempo parcial o segregadas. Prestar atención a las necesidades específicas de cada identidad, al tiempo que brinda oportunidades para lograr un trabajo decente, puede ayudar a contrarrestar dicha marginación.

A largo plazo, incluir a las personas con discapacidad en los procesos de diseño y toma de decisiones de los nuevos sectores de bajas emisiones de carbono conducirá a una mayor integración del acceso universal y los principios del diseño universal y contribuirá al diseño de sociedades inclusivas para todos. Además, el trabajo inclusivo y decente promoverá actitudes positivas respecto a las personas con discapacidad y ayudará a deshacer ideas erróneas sobre sus capacidades laborales. Las creencias negativas y los prejuicios constituyen graves obstáculos para la educación, el empleo, la atención médica y la participación social. Inculcar actitudes positivas respecto a las personas con discapacidad desde el principio puede ayudar a garantizar que las generaciones futuras valoren la inclusión y evitar perpetuar o crear barreras para la inclusión.

19 OIT, 2015. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432865/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432865/lang-es/index.htm)

20 OIT, 2019. *Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_711699/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711699/lang-es/index.htm)

21 OIT, 2009. *El precio de la exclusión: Las consecuencias económicas de la exclusión de las personas con discapacidad del mundo del trabajo [Documento de trabajo]* (Ginebra). Disponible en [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_119305/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang-en/index.htm) (en inglés).

22 ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo; ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países; ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Desde una perspectiva de política pública, la aplicación de una transición justa que garantice la inclusión de la discapacidad requerirá normas jurídicas apropiadas, mecanismos de protección social, iniciativas de desarrollo de competencias y, finalmente, cambios de actitud a nivel social.

*Las normas jurídicas* pueden impulsar el desarrollo de un trabajo más inclusivo y decente durante la transición a una economía de bajas emisiones de carbono. Existe un amplio conjunto de normas jurídicas internacionales sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad y sobre su inclusión en el mundo del trabajo. Del mismo modo, los marcos internacionales para el cambio climático y la reducción del riesgo de desastres también proporcionan un pilar social que prioriza la inclusión y, en algunos casos, hace mención explícita de las personas con discapacidad (véase más arriba el epígrafe titulado «Marcos existentes para orientar la acción»). Estos proporcionan umbrales mínimos para que los países generen sus propias normas jurídicas adaptadas a sus contextos que promuevan la inclusión de la discapacidad en la transición hacia la sostenibilidad ambiental. Un área concreta que las normas jurídicas nacionales pueden abordar es la contratación sin discriminación. Se deben hacer progresos para garantizar que los principales empleos verdes se anuncien de manera accesible y que no haya discriminación en los procesos de contratación, de tal modo que las personas con discapacidad sean vistas como posibles contribuyentes a la actividad económica. Los gobiernos pueden tener un profundo impacto en este sentido creando un entorno propicio a través de la legislación contra la discriminación y haciendo referencia explícita a las personas con discapacidad en las iniciativas nacionales de promoción de empleos verdes.

*Los sistemas de protección social* pueden convertirse en la primera línea de protección contra los efectos negativos de la transición a economías más verdes, como la pérdida de empleos o la reducción de ingresos. Dichos sistemas todavía son inexistentes en muchos países o están poco desarrollados, y las personas con discapacidad tienen acceso limitado a ellos. La OIT informa que unos 4000 millones de personas, el 55% de la población mundial, no están cubiertas por una seguridad social adecuada<sup>23</sup>. En el contexto de una transición justa, existen cuatro herramientas de protección social que pueden ofrecer sinergias con la inclusión de la discapacidad: la protección contra el desempleo, los programas de transferencias monetarias, los programas de empleo público (PEP) y los pagos por servicios ecosistémicos (PSE)<sup>24</sup>. Los regímenes de protección contra el desempleo y los programas de transferencias monetarias, por ejemplo, pueden desempeñar un papel fundamental en el apoyo a los trabajadores que se enfrentan a pérdidas de empleos relacionadas con la transición o los efectos del cambio climático.

### El modelo Gaibandha de Bangladesh: resiliencia inclusiva con la discapacidad

Bangladesh es uno de los países más vulnerables al cambio climático. El estrés hídrico, el aumento del nivel del mar, los ciclones y las inundaciones son solo algunos de los peligros a los que se enfrenta el país. En el distrito de Gaibandha, en el norte de Bangladesh, las inundaciones son un peligro recurrente que, además de suponer un riesgo de pérdida de vidas, también resulta extremadamente costoso para las comunidades.

CBM, en colaboración con una ONG local llamada GUK, intervino en tres niveles: a nivel del hogar, las personas con discapacidad fueron identificadas y ayudadas individualmente con medidas de rehabilitación y apoyo a sus medios de vida. A nivel comunitario, se establecieron grupos de autoayuda de personas con discapacidad y Comités de Gestión de Desastres (WDMC, por su siglas en inglés) organizados por la comunidad. A nivel municipal, se establecieron organizaciones formales de personas con discapacidad por primera vez, formadas por representantes de todos los grupos de autoayuda.

Todos los miembros de los grupos de autoayuda recibieron orientación y asesoramiento individual para encontrar un medio de vida apropiado para ellos y obtener los dispositivos auxiliares necesarios para poder mantener su empleo o negocio. Al mismo tiempo, se desarrolló un plan comunitario para no dejar a nadie atrás en caso de inundación. Se desarrolló un sistema por el cual, cuando se espera una inundación, se avisa a las personas con discapacidad a las que probablemente no les llegue la alerta temprana a través de visitas domiciliarias individuales para garantizar que nadie se quede atrás. El modelo de Gaibandha abarca tanto el apoyo laboral específico para las personas con discapacidad como los mecanismos de gobernanza inclusivos que garantizan que las personas con discapacidad no sean las más afectadas por el cambio climático.

Facilitan la transición a nuevos empleos, particularmente cuando se combinan con el desarrollo de competencias y medidas de colocación y reubicación laboral. También se pueden incluir medidas para garantizar que las personas con discapacidad sean identificadas y atendidas adecuadamente a través de dichos regímenes. Del mismo modo, los PEP, por ejemplo, son mecanismos gubernamentales para facilitar el empleo directo y pueden ser herramientas poderosas para paliar los efectos del cambio climático en los trabajadores y sus ingresos. Además, los PSE, aunque originalmente concebidos con el objetivo ambiental de incentivar prácticas ecológicas en la agricultura o la silvicultura, pueden brindar un apoyo efectivo a las personas con discapacidad cuyas empresas o medios de vida tengan el potencial de ecologizarse.

<sup>23</sup> OIT, 2017. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-19: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_624890/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_624890/lang-es/index.htm)

<sup>24</sup> OIT, 2018. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra). Disponible en <https://www.ilo.org/weso-greening/> (en inglés).



Además de las normas jurídicas y la protección social, es crucial que los gobiernos y los empleadores pongan en marcha los programas de *desarrollo de competencias que sean necesarios* para que los trabajadores con discapacidad logren con éxito encontrar empleos verdes. Las competencias requeridas diferirán de un contexto a otro y deben anticiparse localmente a través de investigaciones de los mercados laborales y estudios y evaluaciones específicos de cada industria, como los sectores de la construcción, la energía, el transporte, la gestión de residuos, la manufactura y la agricultura, entre otros. En algunos contextos, las competencias verdes requeridas se establecerán mediante evaluaciones regionales además de las locales. A nivel gubernamental, será crucial una buena coordinación y el intercambio de datos entre los ministerios de trabajo, de desarrollo de competencias, de medio ambiente, de cambio climático y de protección social. También pueden participar organismos multisectoriales formados a nivel nacional, como las comisiones nacionales dedicadas a los ODS y el Acuerdo de París. Para satisfacer la demanda de capacidades nuevas o actualizadas, los sistemas de educación y formación deberán evolucionar y garantizar la igualdad de oportunidades para que todos tengan acceso a las oportunidades de capacitación y aprendizaje para el desarrollo y consecución de calificaciones profesionales. La accesibilidad, los ajustes razonables y la sensibilización en materia de discapacidad entre formadores y colegas aprendices se encuentran entre los requisitos para permitir que las personas con discapacidad tomen cursos de capacitación y accedan a la educación y formación técnica y profesional (EFTP)<sup>25</sup>. En el caso de las mujeres con discapacidad, se pueden requerir medidas adicionales para alentarlas a que asistan a los cursos de formación, particularmente en países en los que sus oportunidades de formación profesional son limitadas por razones sociales y culturales. Además, las personas indígenas o tribales con discapacidad también se beneficiarían del reconocimiento y la promoción de conocimientos tradicionales, que, en investigaciones recientes, se han comprobado que son cruciales para la adaptación climática<sup>26</sup>.

*La transformación de la actitud a nivel social* con respecto a la discapacidad es una condición previa fundamental para que los lugares de trabajo sean inclusivos. Los empleadores del sector público y privado pueden desempeñar un papel importante al convertirse en agentes de cambio transformando las actitudes de sus fuerzas de trabajo y, a su vez, mejorando sus procesos de contratación. Cuando los lugares de trabajo organizan programas de formación y otras actividades para garantizar que *todos los* empleados reflexionan y cambian sus actitudes en relación con la discapacidad, se amplían cada vez más las oportunidades para las personas con discapacidad. Además de dicha formación, otra manera relevante con la que las empresas pueden garantizar la igualdad de oportunidades es



© Christian Tasso

mediante la participación de las organizaciones de personas con discapacidad (OPD). Esto puede ayudar a sacar partido a la reserva de talentos de las personas con discapacidad. A menudo, las personas con discapacidad dudan si solicitar empleos, porque no creen que puedan llegar a conseguirlos, por lo que su talento e interés permanecen fuera del radar de los procesos de contratación. Para abordar esto, las empresas pueden comenzar por comprometerse con las OPD y las ONG que apoyan la inclusión de las personas con discapacidad. También debe garantizarse la igualdad de trato en el lugar de trabajo para que los trabajadores con discapacidad puedan avanzar y auto actualizarse. Muchas personas con discapacidad han señalado que se las coloca en puestos en los que sus competencias «encajan peor» con las demandas del trabajo. También indican un menor empoderamiento en el trabajo, perciben falta de apoyo institucional, relaciones de peor calidad con sus gerentes y condiciones de trabajo menos justas en comparación con los empleados sin discapacidad<sup>27</sup>. Los programas de formación y las oportunidades para relacionarse con otros empleados ayudarán a garantizar que las personas con discapacidad se desarrollen y tengan éxito. El código de conducta, cultura y liderazgo de la organización puede tener un impacto poderoso en cómo de inclusivo, respetuoso, empoderador e igualitario es su lugar de trabajo. Las iniciativas de mentoría y orientación también pueden ser cruciales. Sin embargo, las medidas mencionadas anteriormente se fundamentan en un cambio de las actitudes con respecto a la discapacidad.

25 OIT, 2017. *Creación de sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales inclusivos de la discapacidad [Reseña de política]* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_633624/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633624/lang-es/index.htm)

26 OIT, 2019. *Pueblos indígenas y cambio climático: Investigaciones recientes sobre conocimientos y medios de vida tradicionales* (Ginebra). Disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/publications/WCMS\\_686780/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/publications/WCMS_686780/lang-en/index.htm) (en inglés).

27 Nishii, L. y Bruyere, S. (2014). *Inside the Workplace: Case Studies of Factors Influencing the Engagement of People with Disabilities* (Cornell University). Disponible en <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edcollect/1351/> (en inglés).

### Iniciativas de creación de capacidad específicas y transparencia por Siemens Gamesa Renewable

Siemens Gamesa Renewable Energy, con sede en España, es la segunda empresa de turbinas eólicas del mundo y ofrece servicios eólicos terrestres y marinos en todo el mundo.

En Hull, Reino Unido, Siemens Gamesa se asoció con Pathway Plus en 2017 para ofrecer pasantías a estudiantes con discapacidad y posteriormente empleo en Siemens Gamesa en el Reino Unido. Los pasantes realizaron sus prácticas en varios departamentos de la fábrica de palas de aerogeneradores para desarrollar su capacidad y las competencias necesarias para trabajar en la fábrica. Este tipo de creación de capacidad específica garantiza que las competencias que adquieren las personas con discapacidad se corresponden con las necesidades del sector.

En Canadá, Siemens Gamesa anunció públicamente un plan de accesibilidad de varios años para 2017-2021 que tiene como objetivo eliminar las barreras de accesibilidad para sus empleados y clientes y adaptar sus operaciones para que cumplan con la ley de accesibilidad para las personas con discapacidad de Ontario (AODA, por sus siglas en inglés). Esta estrategia a favor de la accesibilidad se centra en pasos concretos para eliminar las barreras y mejorar la experiencia de los empleados y clientes con discapacidad. Hacer público un plan como este puede contribuir a mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de una empresa y, en última instancia, inspirar confianza y buena voluntad.

### Conclusiones

Una transición mundial hacia una economía de bajas emisiones de carbono tiene efectos positivos y negativos en el mundo del trabajo, pero se espera que la transición sea un generador neto de empleos. En un contexto mundial con altas tasas de desempleo y subempleo de las personas con discapacidad y una discriminación persistente, una transición justa, con un enfoque centrado en la inclusión social y la erradicación de la pobreza, ofrece una excelente oportunidad para aumentar y mejorar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, además de minimizar los efectos negativos de la transición. Además de una acción más efectiva contra el cambio climático, que necesita de la participación de toda la sociedad para tener éxito, una transición justa también puede conducir a un mayor empoderamiento económico y a una reducción de la vulnerabilidad de las personas con discapacidad. Para los empleadores puede suponer beneficiarse de un grupo de talentos previamente infrutilizado.

La puesta en marcha de una transición justa hacia una economía de bajas emisiones de carbono que tenga como objetivo no dejar a nadie a la zaga requerirá una combinación específica de normas jurídicas que se ajusten a cada contexto y lugar, así como protección social, programas de desarrollo de competencias y un cambio en las actitudes que sirva para crear un entorno propicio para que se conserven los empleos verdes y proliferen las oportunidades de trabajo decente para

las personas con discapacidad. Si se hace bien, una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos puede contribuir a alcanzar objetivos como la justicia social, el trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. En este momento único en que la acción climática se está acelerando y la transición hacia economías verdes ha comenzado a tomar forma, una transición justa, que es inherentemente inclusiva con la discapacidad, representa una oportunidad única para crear un futuro para todos.

### Recomendaciones clave

#### ► Los gobiernos pueden:

- Formular planes nacionales para una transición justa, creando trabajo decente y empleos verdes, en línea con la iniciativa de la OIT «Acción climática por el empleo», presentada por el Secretario General de la ONU en la Cumbre del clima de 2019, y garantizar que se tenga en cuenta a las personas con discapacidad en esos planes.
- Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en las contribuciones determinadas a nivel nacional y en las estrategias y planes de transición justos, entre otras cosas mediante la realización de consultas y compromisos con las OPD y otras redes.
- Garantizar que los servicios públicos de empleo convencionales, incluidos los servicios especializados en empleos verdes, sean accesibles para las personas con discapacidad.
- Garantizar que todos los programas de desarrollo de competencias verdes, incluidos los sistemas de EFTP y los programas de aprendizaje y emprendimiento, sean accesibles para las personas con discapacidad.
- Garantizar que las personas con discapacidad tengan prioridad en los planes para gestionar y reducir los efectos adversos del cambio climático a través de programas de protección social.
- Revisar los marcos jurídicos para garantizar que los empleos verdes y los contratos verdes promuevan la inclusión de la discapacidad; por ejemplo, añadiendo el requisito de emplear un porcentaje determinado localmente de personas con discapacidad.
- Recopilar datos desglosados por discapacidad de los mercados laborales, incluidos los nuevos y emergentes sectores verdes.

#### ► Las empresas pueden:

- Aplicar los diez principios de la Carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, diseñada para crear la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad<sup>28</sup>.
- Desarrollar programas de prácticas laborales para personas con discapacidad que tengan como objetivo satisfacer la demanda de competencias verdes.

- Realizar estudios para evaluar el grado de accesibilidad de sus espacios físicos y digitales y estar preparadas para realizar ajustes razonables basados en las necesidades individuales, cuando sea necesario.
- Establecer contactos con OPD, grupos comunitarios, defensores de la discapacidad y expertos para promover la inclusión de la discapacidad, incluso a través de la mejora de los procesos de contratación.
- Unirse a redes nacionales sobre discapacidad dirigidas por empleadores para beneficiarse del apoyo entre pares y promover la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

► **Los sindicatos pueden:**

- Incluir cuestiones relativas a la inclusión de la discapacidad en su defensa de una transición justa.
- Incluir cuestiones relativas a la transición justa en su defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Fortalecer las alianzas entre los movimientos de trabajadores y el sector de la discapacidad.
- Aumentar la sensibilización sobre los empleos verdes y las oportunidades en una economía de bajas emisiones de carbono para las personas con discapacidad.
- Apoyar la formación de las personas con discapacidad en cuestiones relacionadas con el cambio climático para mejorar su participación a nivel nacional e internacional.

► **Las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales pueden:**

- Desarrollar y continuar proporcionando orientaciones actualizadas sobre cómo hacer que las estrategias relativas al cambio climático sean inclusivas con la discapacidad, con un enfoque en la transición justa, y garantizar la coherencia entre

los planes nacionales de acción climática y las estrategias nacionales en materia de discapacidad.

- Elaborar directrices para ajustar las estrategias nacionales en materia de discapacidad existentes para que tengan en cuenta los efectos del cambio climático en el mercado laboral y sus repercusiones para los trabajadores y empresarios con discapacidad.

• Facilitar el intercambio, el diálogo y la colaboración entre las partes interesadas sobre la transición justa y la discapacidad.

- Integrar las preocupaciones y necesidades de las personas con discapacidad en los debates relativos al cambio climático y la reducción del riesgo de desastres a nivel internacional y regional.

• Promover la recopilación de datos internacionalmente comparables, fiables y válidos sobre el acceso de las personas con discapacidad a los mercados laborales, incluidos los nuevos sectores verdes.

► **Las organizaciones no gubernamentales pueden:**

• Aquellas que trabajen en ámbitos relacionados con el cambio climático y los medios de vida verdes deben garantizar que sus intervenciones sean inclusivas con las personas con discapacidad.

• Aquellas que trabajen en ámbitos relacionados con la discapacidad deben participar en los debates relativos al cambio climático y la transición justa a nivel mundial, regional y nacional.

► **Los asociados para el desarrollo pueden:**

• Hacer que la inclusión de la discapacidad sea una prioridad al financiar iniciativas de transición justa e incentivar el diseño, la supervisión y la presentación de informes de programas que tengan en cuenta la discapacidad.



### Sitios web importantes

Portal temático de la OIT sobre «empleos verdes»

Portal temático de la OIT sobre «Discapacidad y trabajo»

**Programa de Empleos Verdes**  
Departamento de Empresas

C: [greenjobs@ilo.org](mailto:greenjobs@ilo.org)

**Organización Internacional  
del Trabajo (OIT)**

Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22 – Suiza

T: +41 22 799 6739  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**Servicio de Género,  
Igualdad y Diversidad**

Departamento de Condiciones  
de Trabajo e Igualdad

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