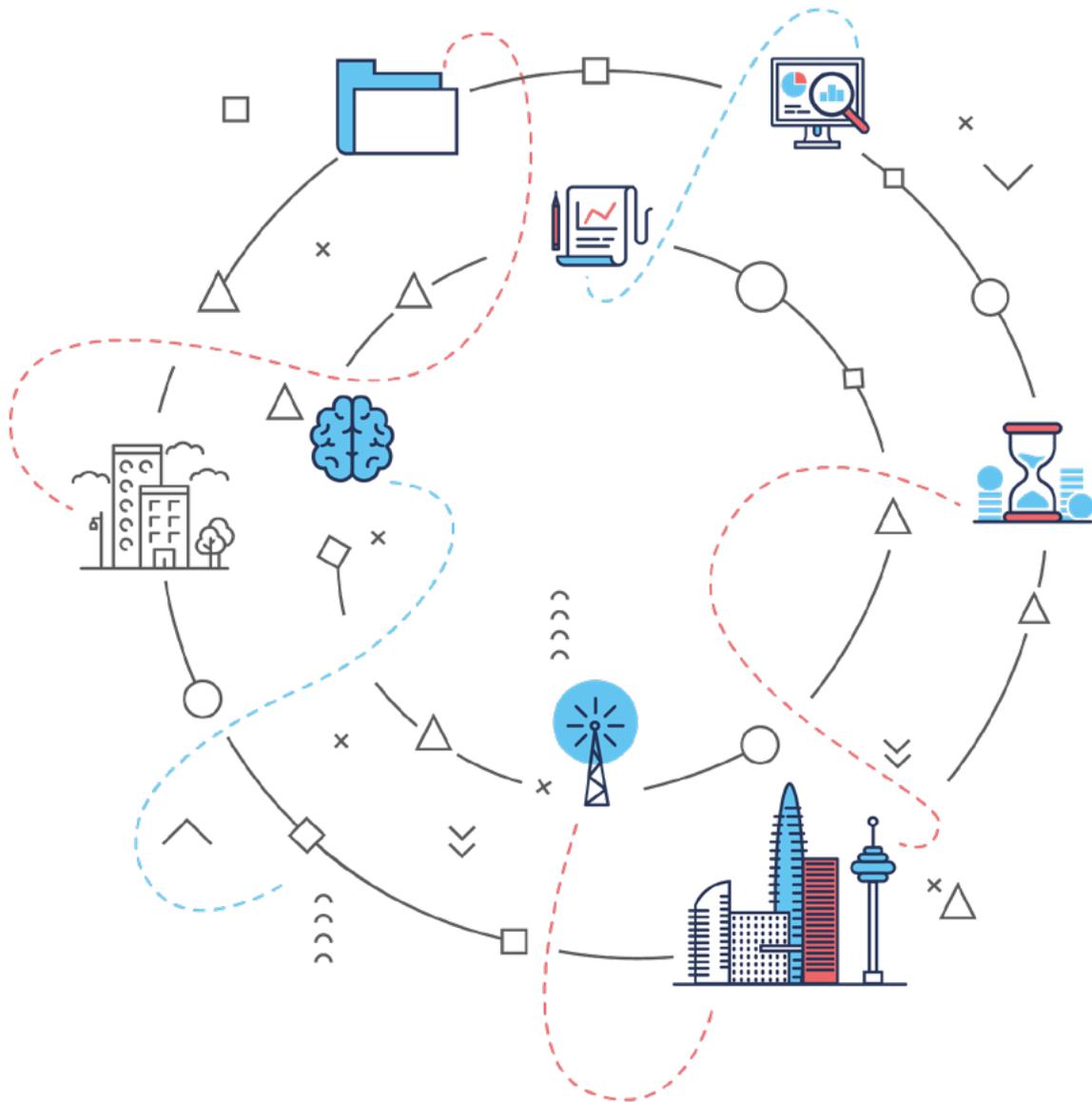


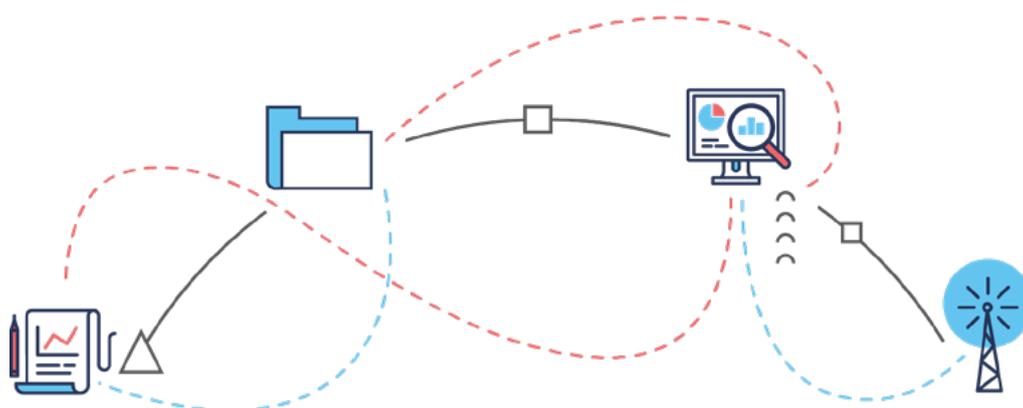
Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad

Una publicación conjunta de la Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, desarrollada en el marco de Disability Hub Europe, un proyecto liderado por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo



Índice

| | |
|---|-----------|
| Prólogo | 3 |
| Resumen ejecutivo | 5 |
| 1. Empleo y discapacidad: Una versión general de la situación actual..... | 7 |
| 2. Las megatendencias del futuro del trabajo y las personas con discapacidad | 14 |
| 2.1. La revolución tecnológica | 17 |
| 2.2. La revolución de las habilidades | 21 |
| 2.3. Cambio cultural | 25 |
| 2.4. Cambio demográfico | 27 |
| 2.5. Cambio climático | 29 |
| 3. Una hoja de ruta para un futuro del trabajo inclusivo | 31 |
| Tabla de cifras | 37 |
| Referencias | 38 |
| Agradecimientos | 42 |
| Acerca de las organizaciones líderes de esta publicación | 43 |



Prólogo

En un mundo marcado por la velocidad del cambio, el futuro del trabajo es un tema que está atrayendo la atención de muchas personas y organizaciones. Se trata de una preocupación mundial que plantea importantes desafíos que deben abordarse con urgencia. Uno de esos desafíos es asegurar que el futuro del trabajo sea inclusivo, sin dejar a nadie atrás, incluyendo los mil millones de personas con discapacidad que viven en nuestro planeta.

La Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, aprobada en junio de 2019, destaca la necesidad de adoptar un enfoque centrado en el ser humano e incorpora una referencia explícita a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible proporciona el marco para los esfuerzos globales en materia de desarrollo sostenible inclusivo para la próxima década. Las personas con discapacidad son uno de los grupos que merecen atención específica en la Agenda 2030, y los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacen referencia explícita a las personas con discapacidad, incluido el contexto de un trabajo decente y de crecimiento económico.

El enfoque basado en los derechos de las personas con discapacidad que se refleja en la Agenda 2030 está alineado con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). La CDPD seguirá proporcionando un marco importante para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, también en el mundo laboral. Las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo siguen siendo importantes y deben ser abordadas; en caso contrario, el futuro del trabajo no diferirá del pasado.

La buena noticia es que cada vez más organizaciones reconocen la discapacidad como una fuente de diversidad, talento e innovación. Las empresas tienen más oportunidades que nunca para integrar a las personas con discapacidad, en calidad de clientes/as y usuarios, pero también como personas empleadas y como parte del equipo directivo, y por lo tanto de obtener ventajas competitivas.



Para las personas con discapacidad, el trabajo decente implica que pueden ser empoderadas para llevar una vida más independiente y contribuir al bienestar de sus familias, comunidades y sociedades en general, construyendo así una economía más inclusiva conjunta.

El futuro del trabajo está aún por conformarse y todas las personas podemos influir en él hasta cierto punto. Impulsados por esta idea y conscientes de la urgencia de actuar, la Red Mundial de Empresas y Discapacidades de la OIT y la Fundación ONCE han elaborado esta publicación. Se trata de un primer ejercicio para conectar diferentes áreas de debate, abordando así las tendencias clave del futuro del trabajo desde la perspectiva de la discapacidad y buscando identificar las acciones específicas necesarias para dar forma al futuro del trabajo de una manera más inclusiva para la discapacidad.

Esta publicación debe considerarse un punto de partida en una trayectoria que requiere la participación y colaboración de todas las partes interesadas para tomar medidas concretas que garanticen un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad.

Shauna Olney

Responsable del área
de Género, Igualdad y
Diversidad
OIT

José Luis Martínez Donoso

Director General
Fundación ONCE

Resumen ejecutivo

El futuro conllevará grandes desafíos para la sociedad en general y para el mundo del trabajo en particular. Es necesario abordar estos retos antes de que se materialicen para garantizar que nadie se quede atrás, especialmente las personas más vulnerables, incluidas aquellas con discapacidad.

Garantizar un futuro del trabajo más inclusivo forma parte de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones.

Los datos sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad no son fáciles de obtener; sin embargo, cuando están disponibles se encuentra que, la tasa de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad es inferior a la de las personas sin discapacidad, y las mujeres con discapacidad son las más desfavorecidas. Con los previsible cambios del futuro mercado laboral, esta brecha podría agrandarse aún más por lo que es necesario tomar medidas para garantizar que esto no ocurra.

Las megatendencias de la Cuarta Revolución Industrial que darán forma al futuro del trabajo son: la revolución tecnológica; las nuevas habilidades que se requerirán; los cambios culturales que se están dando en la sociedad; los cambios demográficos y la mitigación del cambio climático. Todas estas tendencias están estrechamente interconectadas.

A lo largo de este documento se analizan estas tendencias clave desde la perspectiva de la discapacidad y se identifican acciones específicas necesarias para diseñar una hoja de ruta hacia el futuro del trabajo que queremos. Este ejercicio se ha realizado teniendo en cuenta la diversidad que hay dentro de la discapacidad, no sólo los diferentes tipos de discapacidad en sí, sino también otros factores como el género, la edad o el contexto económico.

Las transformaciones previstas en el futuro del trabajo conllevan riesgos para las personas con discapacidad, pero también oportunidades. Para mitigar los riesgos y potenciar al máximo las oportunidades, urge implantar medidas y es



esencial que las personas con discapacidad tengan un papel activo en la toma de decisiones relativas a las futuras políticas de empleo.

Se han identificado los siguientes cinco objetivos clave para la inclusión de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo:

1. Nuevas formas de empleo y relaciones laborales inclusivas hacia las personas con discapacidad
2. Desarrollo de habilidades y formación continua que incluya a las personas con discapacidad
3. Diseño Universal integrado en el desarrollo de todas las nuevas infraestructuras, productos y servicios
4. Tecnologías asistivas existentes o en desarrollo, asequibles y disponibles.
5. Medidas para incluir a las personas con discapacidad en los sectores de la economía en crecimiento y desarrollo

Se debe alentar a los gobiernos, las empresas, las Organizaciones representativas de las personas con discapacidad, los sindicatos y el mundo académico a que se comprometan y contribuyan a la consecución de estos objetivos a través de diferentes acciones. Se puede alcanzar un futuro del trabajo inclusivo a través de la colaboración y las alianzas entre las diferentes partes interesadas.

Propósito y metodología de esta publicación

Esta **publicación tiene como objetivo contribuir a la visibilidad de las personas con discapacidad en los debates sobre el futuro del trabajo**. También pretende proporcionar elementos para asegurar que las y los profesionales comprometidos con la promoción del empleo de las personas con discapacidad comprendan mejor cómo adaptar constantemente su propio trabajo.

Basada en la labor fundamental del grupo promotor del trabajo, esta publicación se ha preparado de manera participativa, realizando consultas a personas expertas clave que figuran en la sección de agradecimientos. Estas páginas también incluyen ejemplos de iniciativas realizadas por empresas, el sector público y las organizaciones de la sociedad civil que muestran el camino a seguir. Los ejemplos no siguen criterios representativos como geográficos o del sector económico, pero sirven principalmente para ilustrar posibles acciones relacionadas con las tendencias y desafíos descritos en el texto. Algunos de ellos se han extraído de otras publicaciones y otros han sido recopilados y elaborados específicamente para esta publicación.

1. Empleo y discapacidad: Una visión general de la situación actual

En 2018, la fuerza de trabajo mundial estaba compuesta por 3.500 millones de personas, de las cuales, 3.300 millones tenían un empleo¹. En este escenario, la desigualdad es uno de los riesgos crecientes riesgos.

Si bien el número de personas desempleadas en todo el mundo sigue siendo elevado –más de 190 millones–, un motivo de preocupación adicional es la mala calidad del empleo presente y futuro. Se estima que, en 2017 el 42% del total de personas trabajadoras en todo el mundo se encontraba inmersa en diversas formas de empleo vulnerable². Además, se espera que esta cifra aumente en un futuro próximo.

Incluir datos de personas con discapacidad en la ecuación no es fácil. No siempre se dispone de estadísticas sobre el empleo de las personas con discapacidad y a menudo no son comparables en el ámbito internacional.

No obstante, es justo decir que la tasa de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad es significativamente inferior a la de las personas sin discapacidad. Esta situación no suele reflejarse en las estadísticas oficiales, ya que muchas personas con discapacidad ni siquiera están registradas como desempleadas. La posición de las mujeres con discapacidad es generalmente peor que la de los hombres con discapacidad.

Los datos de ocho regiones del mundo muestran que el 36% de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen un empleo, en comparación con el 60% de las personas sin discapacidad. En la mayoría de los países, las personas con discapacidad que trabajan tienen más probabilidades de tener un empleo precario o de recibir una remuneración inferior a la de las personas sin discapacidad³.

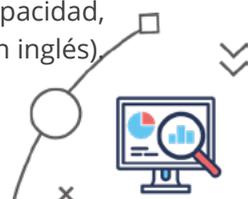
Los datos que se presentan a continuación muestran las diferencias en el mercado laboral entre las personas con y sin discapacidad en Europa. Es importante mencionar que las cifras presentadas son de la Unión Europea, ya que se dispone de datos más recientes para estos países. Sin embargo, las cifras son similares a las de otros países de la OCDE y pueden ser extrapoladas⁴.

1. Situación y perspectivas de la economía mundial. Naciones Unidas, abril de 2019 (sólo en inglés).

2. Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo - Tendencias 2018. OIT, 2018.

3. Informe sobre Discapacidad y Desarrollo: Realizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con las personas con discapacidad. Naciones Unidas, 2018 (solo en inglés).

4. Datos comparativos europeos sobre Europa 2020 y las personas con discapacidad, informe final 2017. Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (solo en inglés).



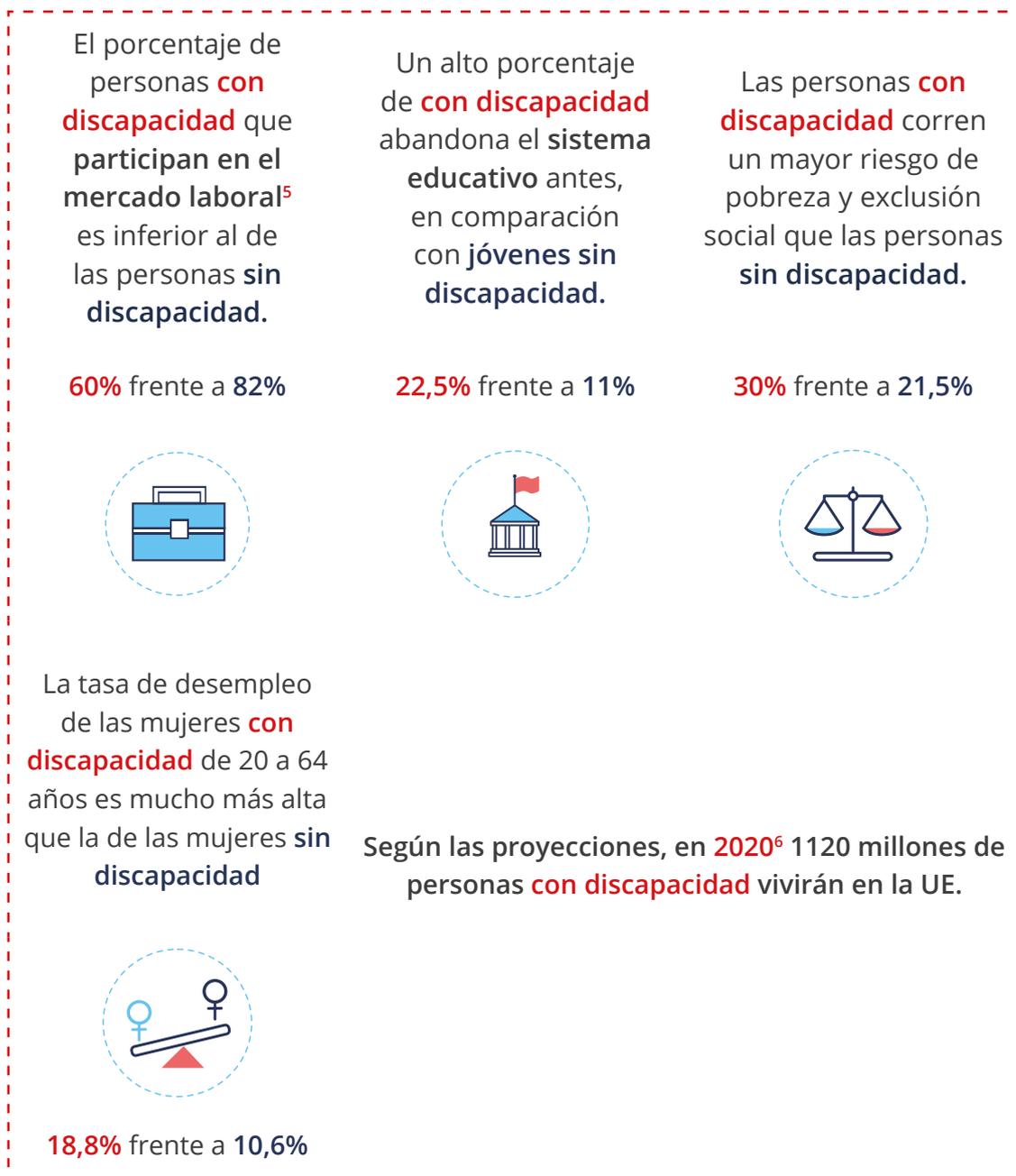


Figura 1⁷: Datos clave sobre la situación actual del mercado laboral europeo

5. Se considera población activa a las personas en edad de trabajar que tienen un empleo o que están inscritas en los servicios de búsqueda de empleo.

6. Estrategia Europea de la Discapacidad 2010-2020: Análisis del examen de mitad de período y propuestas para los próximos pasos. Plataforma Europea de Rehabilitación, 2017 (solo en inglés)

7. El porcentaje de personas con discapacidad que participan en el mercado laboral es inferior al de las personas sin discapacidad (60% frente a 82%). Un alto porcentaje de jóvenes con discapacidad abandona el sistema educativo de forma prematura, en comparación con los jóvenes sin discapacidad (22,5% frente a 11%). Las personas con discapacidad corren un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que las personas sin discapacidad (30% frente a 21,5%). La tasa de paro de las mujeres con discapacidad de 20 a 64 años es muy superior a la de las mujeres sin discapacidad (18,8% frente a 10,6%).

Las personas con discapacidad –mil millones en todo el mundo⁸– constituyen una fuente de talento para el empleo y para el desarrollo de nuevos productos y servicios. Sin embargo, cada día se enfrentan a retos que dificultan que puedan contribuir de manera equitativa a la sociedad. Esto no sólo vulnera sus derechos, sino que supone una pérdida para nuestra sociedad y su diversidad⁹. También tiene un efecto negativo en la economía, habida cuenta el valor que estas personas podrían generar si estuvieran empleadas.

En el cuadro que figura a continuación se muestran los desafíos “actuales” que será necesario abordar, ya que seguirán teniendo relevancia, aún más en el futuro. **No son específicos del futuro del trabajo ni han surgido como consecuencia a las tendencias comúnmente acordadas del futuro del trabajo, pero a menos que se tomen medidas, persistirán.**

8. Banco Mundial, 2019.

9. MIROSLAV LAJČÁK, Presidente de la Asamblea General de la ONU en la 72ª Sesión de la Asamblea General de la ONU, en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2017.



Retos actuales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Ausencia de un entorno favorable

- Barreras de accesibilidad en entornos construidos, transporte, productos y servicios
- Prestaciones por discapacidad mal diseñadas, que a menudo conducen a la pobreza de las personas con discapacidad
- Servicios de apoyo insuficientes y falta de transferibilidad de estos de un país a otro
- Educación y formación profesional no inclusiva que conduce a niveles más bajos de educación y formación entre las personas con discapacidad
- Apoyo inadecuado para la juventud con discapacidades en la transición de la educación al trabajo.
- Bajo nivel de capacidad de los servicios de empleo público para apoyar a las personas con discapacidad
- Incumplimiento general de las cuotas de empleo, en caso de existir

Organizaciones empleadoras (públicos y privados)

- Falta general de concienciación y confianza en la forma de incluir a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo
- Instalaciones y herramientas de trabajo no accesibles, incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- Facilitación inadecuada de ajustes en el lugar de trabajo
- Falta de apoyo para que las personas con discapacidad mantengan el empleo y se desarrollen profesionalmente.
- Falta de apoyo específico para pymes en relación con el empleo de personas con discapacidad

Sindicatos y asociaciones patronales

- Insuficiente nivel de atención a las personas con discapacidad, tanto a las que están empleadas como a las que buscan entrar en el mercado laboral

Sociedad general

- Las personas con discapacidad se enfrentan a menudo a la estigmatización y los estereotipos en la sociedad
- Discriminación y mayor exposición a situaciones de violencia y acoso, también en el lugar de trabajo

Figura 2: Retos actuales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Sin embargo, existen numerosos avances alentadores en términos de legislación, políticas y prácticas. Tanto en el sector privado como en el público, se reconocen cada vez más las ventajas de la inclusión de las personas discapacitadas¹⁰. A esto se le suele denominar el “argumento empresarial para la inclusión de las personas con discapacidad”. A continuación, figuran las principales ideas al respecto:

El argumento empresarial para la inclusión de las personas con discapacidad

Personas con discapacidad como empleados/as

Siguen persistiendo ideas erróneas sobre el trabajo y la discapacidad, incluida la falsa concepción de que la contratación de personas con discapacidad podría dar lugar a una pérdida de productividad, así como a repercusiones negativas en los resultados financieros de las empresas.

Se ha demostrado no solo que estas preocupaciones no son ciertas, sino que además la inclusión de las personas con discapacidad tiene un impacto positivo en el rendimiento empresarial.

Las personas con discapacidad se han visto empujadas a desarrollar habilidades como la perseverancia, la resolución de problemas, la agilidad, la previsión, la innovación y la voluntad de experimentar para adaptarse al mundo que les rodea¹¹. Todas estas habilidades son clave para enfrentar la realidad del mañana.

Hay estudios que demuestran que contratar a personas con discapacidad hace que los lugares de trabajo sean más inclusivos y mejores para todas las personas¹², creando así entornos libres de estigma¹³.

Un estudio publicado por Accenture en 2018 analiza la correlación entre el rendimiento financiero de las organizaciones y el número de personas con discapacidad en sus plantillas. Los resultados reflejan que las empresas que emplean a personas con discapacidad están por encima de la media en términos de rentabilidad (beneficios e ingresos netos) y de creación de valor (margen de beneficio económico).

10. Se refiere a la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción de sus derechos y la consideración de las perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Definición extraída de la estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de las personas discapacitadas.

11. Lo que las empresas obtienen al incluir a personas con discapacidad. Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés).

12. Lo que las empresas obtienen al incluir a personas con discapacidad. Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés).

13. No existe una medida única para un entorno libre de estigma, pero incluye temas como un claro compromiso con la ausencia de discriminación, formación sobre los prejuicios inconscientes, campañas internas sobre temas como la salud mental.

Un estudio publicado por Accenture¹⁴, en 2018 analiza la correlación entre el rendimiento financiero de las organizaciones y el número de personas con discapacidad en sus plantillas. Los resultados reflejan que las empresas que emplean a personas con discapacidad están por encima de la media en términos de rentabilidad (beneficios e ingresos netos) y de creación de valor (margen de beneficio económico).

Además, la rotación de las personas con discapacidad es un 48% menor que la de las personas sin discapacidad¹⁵, y la rotación de personal general puede reducirse hasta en un 30% si se cuenta con personas con discapacidad en la plantilla.

Contratar personas con discapacidad en la compañía también conlleva beneficios para la reputación¹⁶. Una encuesta realizada por el Consejo Nacional de Empresas y Discapacidad de Estados Unidos concluyó que el 78% de los consumidores/as adquirirían bienes y contratarían servicios de una empresa que facilite el acceso de las personas con discapacidad a sus instalaciones¹⁷.

Además, desarrollar e implementar políticas de diversidad e inclusión, desde la contratación hasta el desarrollo de carrera, genera mayores oportunidades de captación y retención del talento.

Un reciente estudio promovido por la Fundación ONCE y Reputation Institute con la cofinanciación del FSE mostró que la inclusión de personas con discapacidad en las empresas incide positivamente en su reputación (+5,3%), y negativamente cuando no se tiene en cuenta (-15,9)¹⁸.

Las personas con discapacidad como consumidores/as

En un mundo cada vez más complejo y dinámico, los productos, servicios y entornos innovadores y accesibles para todas las personas no sólo son necesarios, sino que también aportan ventajas competitivas.

14. Conseguir la igualdad: la ventaja de la inclusión de la discapacidad. Accenture, 2018 (solo en inglés).

15. Empleo e inclusión de personas con discapacidad: su guía para el éxito. Iniciativa en el lugar de trabajo, 2017 (solo en inglés).

16. Lo que las empresas obtienen al incluir a personas con discapacidad. Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés).

17. Un mercado oculto: El poder adquisitivo de los adultos con discapacidad en edad de trabajar. Instituto Americano de Investigación, 2018 (solo en inglés).

18. Estudio "El impacto de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en la reputación empresarial", 2019. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Al considerar a las personas con discapacidad como consumidores/as, las empresas pueden cumplir su mercado. Hay mil millones de personas con discapacidad en el mundo, lo que representa más de 1,2 billones de dólares en ingresos anuales disponibles. Teniendo en cuenta el envejecimiento previsto de la población, la eliminación de barreras específicas para las personas con discapacidad también facilitaría el acceso de la clientela a los bienes y servicios.

Además, el hecho de considerar a las personas con discapacidad como clientes/as y consumidores/as también permitirá ganarse la lealtad de sus familias y de sus entornos inmediatos, aumentando el potencial de ingresos disponibles para gastos hasta 8,1 billones de dólares¹⁹.

Figura 3: El caso de negocio para la inclusión de las personas con discapacidad

Las empresas son cada vez más conscientes de que para maximizar los beneficios y crear valor a largo plazo (relacionado con sus estrategias de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa) necesitan cumplir con las expectativas de todos sus grupos de interés, desde accionistas hasta comunidades locales en general. Por lo tanto, se requiere un enfoque integral al considerar a las personas con discapacidad, tal como se refleja en la perspectiva 360²⁰.



Figura 4: Enfoque 360 sobre personas con discapacidad.
Fuente: Disability Hub Europe

19. Informe Anual 2016: La Economía Mundial de la Discapacidad. Return on Disability, 2016 (solo en inglés).

20. Término acuñado en el marco de Disability Hub Europe.



2. Las megatendencias del futuro del trabajo y las personas con discapacidad

A lo largo de la historia, la naturaleza del trabajo ha evolucionado a una velocidad cada vez mayor. La inercia de nuevas fuerzas ha creado escenarios que habrían sido inimaginables hace unos años²¹. Desde principios del siglo XXI, se ha producido una transformación no sólo de los medios de producción, sino también de la oferta y la demanda de productos y servicios. Esto se debe en gran medida a la creciente interconexión y cooperación entre las personas y la tecnología.

Algunos se refieren a ella como la Cuarta Revolución Industrial²², y se entiende como una serie de cambios significativos en la forma en que se crea, intercambia y distribuye el valor económico, político y social, fundamentalmente por medio de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la digitalización o el blockchain (cadena de bloques). Esta revolución tiene el potencial de mejorar nuestra calidad de vida y, al mismo tiempo, elevar los niveles de ingresos globales como lo han hecho las revoluciones anteriores, pero también conlleva desafíos significativos.

La Figura 5 presenta las tendencias que conformarán este futuro del trabajo, según las personas expertas en este campo²³ y muestra como todas están interconectadas. Estas cinco tendencias sirven como estructura básica para las secciones 3.1 a 3.5.

Tendencias que marcarán el futuro del trabajo:

- La **revolución tecnológica**, que incluye, entre otros, la digitalización, la inteligencia artificial, el uso de la biometría, la automatización, la robótica y los macrodatos (big data), es una de las principales fuerzas motrices de los cambios que se están produciendo en el mercado laboral.
- Esta revolución tecnológica afectará a los empleos del mañana y requerirá **competencias** diferentes a las de hoy, creando así un importante desajuste de habilidades. En una sociedad en la que el conocimiento será más fácil de adquirir, las competencias transversales serán mucho más relevantes, así como la actualización constante de conocimientos y saber hacer (know how).

21. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.

22. Se refiere a cómo una combinación de tecnologías está cambiando la forma en que vivimos, trabajamos e interactuamos. Concepto de Klaus Schwab, fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial.

23. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.

- El futuro del trabajo se verá afectado no sólo por las nuevas tecnologías, sino también por el **cambio cultural** que alterará las preferencias, necesidades y requerimientos de las generaciones futuras²⁴. Relaciones laborales responsables, la conciliación de la vida laboral y personal y la sostenibilidad tendrán que incorporarse a las organizaciones del mañana.
- Los **cambios demográficos**, incluidos el envejecimiento de la población, la urbanización y la migración, aunque varían según la región, ejercerán presión sobre el mercado laboral y el sistema de seguridad social²⁵.
- Por último, el **cambio climático**, como parte de la sostenibilidad, es uno de los grandes problemas que preocupan a la sociedad en general y está cada vez más regulado. La transición hacia una economía baja en carbono, los efectos adversos del cambio climático y los nuevos modelos de producción también determinarán el futuro del trabajo.

24. Libro Verde, p.7. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).

25. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.



El futuro del trabajo

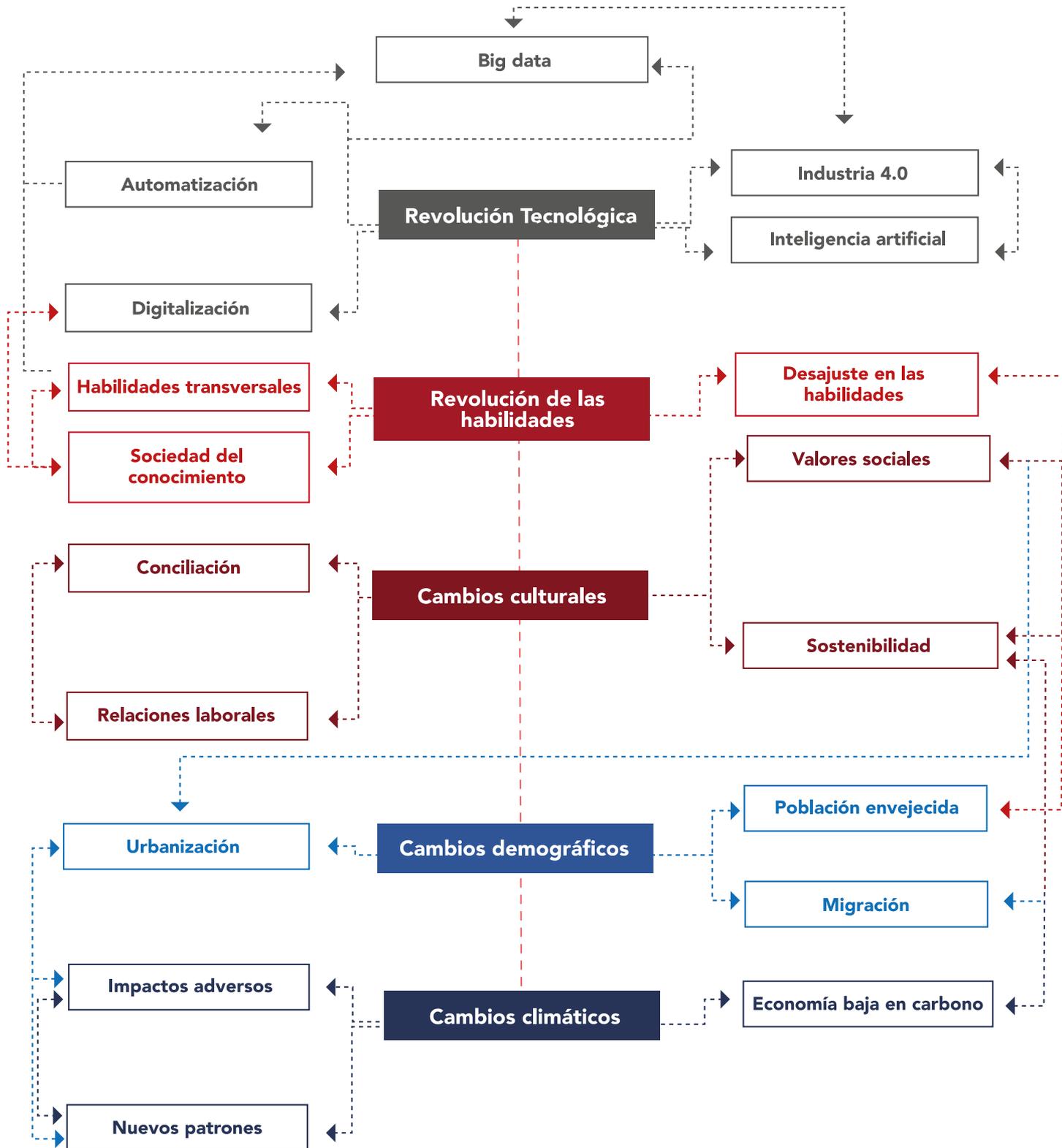


Figura 5: Principales tendencias en el futuro del trabajo. Fuente: Producción propia en base a las publicaciones principales sobre el Futuro del Trabajo

Las consecuencias de la transformación no están claras, pero el aumento de la desigualdad y los efectos en los sectores más desfavorecidos de la sociedad, como las personas con discapacidad, son motivo de preocupación.

Es esencial identificar los desafíos que presenta esta transformación, así como las oportunidades que ofrece para allanar el camino hacia una sociedad más inclusiva, ofreciendo al mismo tiempo seguridad financiera, igualdad de oportunidades y justicia social para las personas con discapacidad. Esto significa que los gobiernos, las empresas, las Organizaciones representativas de las personas con discapacidad, los sindicatos y la sociedad en general deben desempeñar su papel²⁶.

Este capítulo examinará cada una de las megatendencias identificadas, proporcionando detalles de los cambios que se están produciendo o que es probable que se produzcan y se centrará en aquellos aspectos que parecen ser particularmente relevantes desde la perspectiva de la discapacidad. No se trata de una labor fácil, ya que las personas con discapacidad son un grupo muy diverso y, por tanto, el futuro de las tendencias laborales puede tener impactos muy diferentes en ellas, en función de su tipo de discapacidad, circunstancias sociales, como la educación, la edad, el género o el lugar de residencia, por citar algunos. Un área que seguramente requerirá más atención e investigación es la relación entre el género y la discapacidad en el contexto del futuro del trabajo.

Cuando sea posible, se proporcionarán ejemplos de iniciativas que muestran lo que puede ser necesario hacer para maximizar las oportunidades y abordar los desafíos. Los ejemplos no siguen criterios representativos como la geografía o el sector económico. Algunos han sido extraídos de otras publicaciones y otros han sido recopilados y elaborados específicamente para esta publicación.

2.1. La revolución tecnológica

La **revolución tecnológica** de las últimas décadas es responsable de la velocidad a la que se está transformando el mundo.

Las nuevas tecnologías crearán nuevos puestos de trabajo, mientras que otros quedarán obsoletos²⁷. Se espera que se produzca una brecha debido a una menor demanda de cualificaciones de nivel medio y a una mayor demanda de conocimientos especializados de bajo y alto nivel²⁸. Por lo tanto, las diferencias

26. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.

27. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.

28. Libro verde, p.16-17. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).



salariales también se ampliarán, con un aumento de los salarios de los empleos de alta cualificación y una disminución en los empleos de menor cualificación²⁹. El impacto en las personas con discapacidad que ya están en el mercado laboral dependerá de los empleos que tengan actualmente y de los esfuerzos que hagan sus empresas, ellas mismas y el apoyo de las administraciones públicas, para moverse hacia los empleos que se mantendrán e idealmente a los empleos de alta cualificación. Las tecnologías que no sustituyen los trabajos, sino que los mejoran apoyando el trabajo realizado pueden ser relevantes para algunas personas con discapacidad, reemplazando tareas que no pueden hacer o no de manera tan eficaz como otras personas.

La transformación tecnológica puede, si se lleva a cabo de forma inclusiva, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral. La tecnología digital facilita la participación en la formación mediante métodos de aprendizaje más flexibles y condensados. Se pueden utilizar plataformas digitales para la búsqueda de empleo, que ofrecen un acceso directo al trabajo y a las empresas. Sin embargo, es vital que estas plataformas sean accesibles desde el principio. Las plataformas de búsqueda de empleo plantean la cuestión de si las personas con discapacidad deben informar sobre su discapacidad y cualquier necesidad relacionada con la misma, lo que conlleva problemas éticos y de protección de datos, que requieren una mayor reflexión.

Las aplicaciones de Inteligencia Artificial (IA) pueden crear importantes oportunidades para las personas con discapacidad si están diseñadas de manera inclusiva; en caso contrario, pueden suponer amenazas considerables. Un ejemplo de estas amenazas es el software basado en IA que utilizan algunas grandes empresas para respaldar los procesos de selección y que filtra a las candidaturas antes de cualquier intervención humana. Algunos de estos programas han sido criticados por conducir a la exclusión de personas por su discapacidad. A este respecto, la legislación sobre la protección contra la discriminación en relación a las nuevas formas de tecnologías se perfila como esencial para garantizar el respeto de los derechos humanos en esta transformación.

El ritmo del cambio y la innovación son tan rápidos que, a menos que el **Diseño Universal esté en el epicentro de los equipos encargados de la innovación,** los nuevos productos y servicios podrían crear nuevas barreras y, para cuando se haya incorporado la accesibilidad, estos productos y servicios ya habrán sido sustituidos por otros. La participación directa de las personas con discapacidad en los procesos de innovación es clave para ello. Esto también conducirá a mejores productos y servicios para todas las personas; un claro ejemplo de cómo la inclusión de la discapacidad contribuye a la innovación y la competitividad. En este contexto, los Grupos de Recursos para Empleados pueden desempeñar un papel importante para garantizar que los nuevos productos y servicios tengan en cuenta el Diseño Universal desde el principio.

29. Informe sobre el riesgo global 2018, 13 edición. Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés).

La norma europea EN 17161:2019 “Diseño para Todos - Accesibilidad según el enfoque de Diseño para Todos en productos, bienes y servicios - Ampliar el abanico de usuarios” se ha creado para ayudar a las organizaciones a abordar la accesibilidad de los productos, bienes y servicios para las personas con discapacidad.

Las tecnologías asistivas están creando nuevas oportunidades en la sociedad y en el mercado laboral. Es importante que estas tecnologías estén ampliamente disponibles **y formen parte del catálogo de ajustes razonables que deben proporcionar las empresas y las instituciones de formación.** Las TIC también pueden ser útiles para dar a conocer las soluciones existentes y contribuir a garantizar que se realicen los ajustes más adecuados para cada persona en función de sus necesidades individuales y de su trabajo real.

Por último, pero no por ello menos importante, el desarrollo de nuevas tecnologías está alimentando la “gig economy” (economía de los pequeños encargos), caracterizada por acuerdos de trabajo flexibles a través de plataformas que permiten encargos de trabajo a corto plazo entre empresas y personas empleadas. Las implicaciones para las personas con discapacidad se analizarán más adelante en la sección de cambio cultural.

A continuación, se reflejan algunos ejemplos sobre la forma de incluir a las personas con discapacidad en la revolución tecnológica:





Samsung tiene como objetivo ofrecer productos que sean accesibles para las personas con discapacidad y, para ello, desarrolla sus productos bajo los principios 4C según sus siglas en inglés (Consideración, Coherencia, Exhaustividad, Creación conjunta) para el Diseño de Experiencias de Accesibilidad. La empresa también utiliza la “Guía de diseño de la accesibilidad UX (experiencia de usuario)” y la “Lista de comprobación” para asegurarse de que sus equipos de diseño y desarrollo tienen en cuenta e integran los factores de accesibilidad en el proceso real de diseño del producto³⁰.

La organización “**Teach Access**” en Estados Unidos (véase <http://teachaccess.org/>) fomenta la colaboración entre el mundo académico, la industria y organizaciones representantes de las personas con discapacidad, y ha sido creada para abordar la urgente necesidad de mejorar las habilidades de los estudiantes de educación superior a medida que aprenden a diseñar y desarrollar tecnologías móviles y de escritorio. El objetivo es asegurar que las tecnologías futuras “sean accesibles desde sus inicios”, mediante la proliferación de habilidades y conceptos fundamentales de tecnología accesible en el diseño, la informática y otras disciplinas relacionadas.



IA para la Accesibilidad es un programa de subvenciones de **Microsoft** que aprovecha el poder de la IA para ampliar la capacidad de las personas con discapacidad. IA para la Accesibilidad tiene como objetivo operar a través de subvenciones, inversiones en tecnología y experiencia. El programa IA para la Accesibilidad otorga subvenciones en áreas que son vitales para la construcción de un futuro sostenible para las personas con discapacidad: empleo (IA para desarrollar habilidades más avanzadas y para la contratación inclusiva); vida diaria (hacer que los programas y dispositivos sean más inteligentes y contextualmente más relevantes) y comunicación y conexión (crear nuevas posibilidades a través de la tecnología).

Atos ha firmado la campaña Valuable 500 para destacar su compromiso con la implantación de los valores de inclusión y accesibilidad desde la alta dirección en toda la compañía.

Como empresa tecnológica, Atos ha contribuido a los estándares globales y a la profesionalización de la accesibilidad para asegurar que la tecnología del mañana se diseñe teniendo en cuenta principios accesibles, desde el inicio del proceso.



30. La discapacidad en las memorias de sostenibilidad, p.25. Fundación ONCE y GRI, 2019.



SourceAmerica y la Alianza Mundial de Tecnología de la Información y Servicios (WITSA) publicaron una declaración de política para abordar los imperativos sociales y económicos del empleo de personas con discapacidad y establecer una hoja de ruta para que la industria de las TIC crezca como líder en el apoyo al empleo de personas con discapacidad. Esta colaboración es un buen ejemplo del tipo de iniciativas que se necesitan para que la industria de las TIC sea más inclusiva³¹.



La empresa israelí Atvisor ha creado un sistema basado en la inteligencia artificial para la consulta y la adquisición de tecnología de asistencia en línea que puede asesorar a empresas, personas con discapacidad y profesionales sobre el mejor producto disponible. Aunque no es específico del lugar de trabajo, incluye tecnologías asistivas que pueden proporcionarse en forma de ajustes. La empresa colabora con los Ministerios correspondientes y, por lo tanto, es un buen ejemplo de colaboración entre el sector público y el privado.

2.2. La revolución de las habilidades

El ciclo de vida de las competencias en el lugar de trabajo es más corto que nunca debido a la irrupción de la tecnología. El cambio se está produciendo a un ritmo sin precedentes, y de momento no se prevé su desaceleración.

Como ya se ha mencionado, la creación de nuevos puestos de trabajo y la destrucción de otros incide en la demanda de perfiles profesionales, asociados a conocimientos y habilidades de naturaleza tecnológica. Se requieren perfiles STEM³² y personas altamente cualificadas, capaces de mantener el ritmo de los constantes avances tecnológicos. Un estudio publicado por el Foro Económico Mundial³³ predice que los empleos más demandados en los próximos años estarán relacionados con los datos, la IA y el aprendizaje automático, donde la capacidad de resolución de problemas se convertirá en algo esencial. El nuevo paradigma de empleo también prioriza las competencias sociales y personales (cuyo valor no puede ser sustituido por la tecnología) sobre los conocimientos específicos³⁴. **Habilidades como el pensamiento crítico, la capacidad analítica, la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva pueden resultar esenciales en esta nueva realidad.**

31. Liderazgo de las TIC en el empleo inclusivo de las personas con discapacidad: Un imperativo económico y social. WITSA/SourceAmerica, 2018 (solo en inglés).

32. Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

33. Resultados clave: El futuro de los trabajos. Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés).

34. Libro Verde, p.29. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).



Las organizaciones se están enfrentando a una escasez de las competencias necesarias³⁵. Los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a la necesidad de actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades a causa de procesos de innovación cada vez más concentrados en el tiempo. Este escenario requiere que las empresas, las instituciones educativas y las administraciones públicas proporcionen a su plantilla la formación necesaria para cubrir las competencias demandadas. Asimismo, deben garantizar su formación continua y acompañarlos a lo largo de un proceso de aprendizaje constante y permanentes³⁶.

En este contexto, garantizar que las personas con discapacidad tengan las competencias adecuadas será aún más crítico, y se deberá tener en cuenta tanto a quienes intentan entrar en el mercado laboral como a quienes podrían estar en riesgo de perder sus empleos. **El aprendizaje a lo largo de la vida será clave para todos y todas y, por tanto, no puede excluir a las personas con discapacidad.**

Salir del mercado laboral y regresar a él será cada vez más habitual, y con ella llegará la necesidad de diseñar mejores políticas. Estas deberán contemplar las necesidades específicas de las personas con discapacidad, incluidas aquellas con problemas de salud mental.

Una importante barrera que debe abordarse es la relacionada con la falta de transferibilidad de los servicios de apoyo a la discapacidad (también en la UE), en un contexto en el que cobra relevancia que las personas tengan la posibilidad de estudiar y trabajar en el extranjero, entre otras cosas, para desarrollar algunas de las habilidades que pueden llegar a ser relevantes en el futuro. Si no se resuelve este problema, las personas con discapacidad que necesiten estos servicios de apoyo estarán en desventaja con respecto a otras personas que no los requieran.

Un número aún pequeño pero creciente de ejemplos, algunos de los cuales se incluyen a continuación, muestran que las iniciativas de formación dirigidas a las personas con discapacidad y orientadas a las habilidades y empleos de mayor demanda tienen un gran potencial. Los ejemplos también muestran la relevancia de la colaboración entre el sector privado, el sector público, las Organizaciones representativas de las personas con discapacidad y el mundo académico.

35. Libro Verde, p.45. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).

36. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.



IBM ha invertido en el modelo educativo P-TECH, que conecta la educación secundaria, la universidad y el mundo de la empresa con el fin de preparar a estudiantes para los trabajos tecnológicos del futuro, incluida la ciberseguridad. A través del P-TECH, los estudiantes de secundaria pueden obtener tanto el título de bachillerato como una titulación de dos años reconocida por la industria, sin coste alguno mientras trabajan con socios sectoriales —como IBM— en el mapeo de habilidades, tutorías y becas. Aunque este programa se aplica actualmente a todo el alumnado con y sin discapacidad, en 2020 IBM desplegará programas “New Collar” más allá de Estados Unidos orientados a jóvenes con discapacidad, en colaboración con las ONG locales.



La Academia Digital de la **Fundación ONCE** se puso en marcha en 2018, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, para mejorar entre jóvenes con discapacidad las competencias digitales vinculadas a empleos muy demandados, como la robótica, el Internet de las Cosas, la Inteligencia Artificial, la realidad aumentada, la impresión 3D, los macrodatos y la ciberseguridad. El programa consta de dos fases en las que se imparten conocimientos más genéricos y formación especializada. En 2018, 220 jóvenes con discapacidad participaron en la Academia.



Modis, la consultora de informática, ingeniería y ciencias de la vida del **Adecco Group** ha desarrollado un programa completo para estudiantes con diagnóstico Asperger, en colaboración con la EM Business School de Grenoble. El programa Data tiene como objetivo formar a 75 estudiantes con Asperger (25 al año) para puestos de análisis y programación de datos. Modis invierte tiempo y energía en el diseño de la formación, así como en ayudar al alumnado a integrarse con éxito en su futuro entorno laboral.



En Kenia, la **CISCO Networking Academy** ha ofrecido cursos de TI a casi 400 personas con deficiencia auditiva desde 2012 a través de colaboraciones con asociaciones como Deaf Aid y Karen Technical Training Institute for the Deaf. El sesenta y cinco por ciento de quienes participaron han conseguido un empleo o están empleados o realizando prácticas.





La Mayor's Office para personas con discapacidades (MOPD) de Nueva York puso en marcha una innovadora academia de formación en TIC en colaboración con Cisco que trata de reducir la brecha de habilidades digitales entre las personas con discapacidad. De este modo, ofrecen formación en ciberseguridad para acceder a la industria tecnológica. La academia seleccionó a personas con discapacidad, previamente desempleadas, para formar parte de un programa gratuito sobre TIC, financiado por un partenariado público-privada. El alumnado recibe formación sobre seguridad cibernética por medio de un programa de 6 meses en aula. A continuación, se realizan prácticas de 3 meses, tras las que se puede acceder a un puesto de analista de seguridad de redes, con una remuneración acorde al mercado. Varias empresas neoyorkinas participan para tener acceso prioritario a las personas formadas en seguridad cibernética. Como resultado de su éxito y de la alta demanda de estos perfiles, se está planificando la introducción de este modelo en otros mercados y lugares de Estados Unidos.

Sun ITeS Consulting Private Limited es una empresa de tecnología y servicios de gestión con sede en Bangalore que ha estado trabajando con Leonard Cheshire para fomentar y apoyar activamente el empleo de personas con discapacidad desde 2012. Sun ITeS Consulting private Ltd ha formado a personas con discapacidad en las habilidades necesarias para convertirse en profesionales de la informática. Después de llevar a cabo una campaña especial de contratación en JSS Polytechnic, 20 candidatos y candidatas —17 de los cuales eran mujeres— fueron seleccionados para convertirse en técnicos y técnicas de procesos en prácticas. Las 20 personas seleccionadas recibieron formación sobre los procesos de la empresa a manos de profesionales de Sun ITeS. También se facilitó interpretación de lengua de signos para dar soporte a las personas con deficiencia auditiva. Tras esta formación, las 20 personas fueron contratadas por Sun ITeS.



Existe un gran potencial para la ampliación y la reproducción de iniciativas como estas, y será importante utilizar las conclusiones extraídas de estas experiencias para asegurar que las actuaciones generales se tornen inclusivas para la discapacidad.

Un ejemplo de réplica es el diseño e implantación del modelo “Neurodiversity Hub” (NDH) desarrollado por DXC Technology y Untapped. Se trata de una comunidad de prácticas en varias universidades y compañías de Australia, Estados Unidos y el Reino Unido. El Neurodiversity Hub se centra en ayudar a estudiantes con neurodiversidad a superar sus estudios y aumentar así sus probabilidades de conseguir un trabajo y comenzar una trayectoria profesional.

Las empresas asociadas al Hub ofrecen mentoría, experiencia laboral y oportunidades de prácticas que ayudarán a crear una reserva de estudiantes para empresas concienciadas con la neurodiversidad. El programa de actividades curriculares de la NDH está disponible a escala global a través del sitio web del Hub: www.neurodiversityhub.org/resources, e incluye una gran cantidad de recursos para los estudiantes, sus familias y empleadores e universidades.

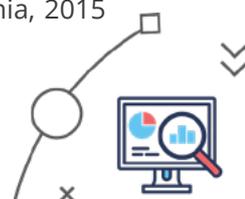
2.3. Cambio cultural

La sociedad está experimentando cambios culturales y sociales. La manera en la que las nuevas generaciones organizan su vida profesional, así como los productos y servicios que demandan se está transformando³⁷. Este cambio cultural se ve confirmado por nuevos enfoques en la relación entre las personas y el mundo laboral, así como por una mayor conciencia social y medioambiental. Las personas reclaman un entorno laboral justo y responsable que les permita lograr un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal³⁸, al tiempo que han surgido desafíos relacionados con la necesidad de estar en conexión las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Las nuevas tecnologías y la globalización han traído consigo grandes cambios en el mundo laboral. Hoy en día, es mucho más fácil para los perfiles cualificados cambiar de trabajo; las posibilidades son casi infinitas, libres de restricciones por ubicación geográfica, casi cualquier persona puede encontrar trabajo en cualquier parte del mundo, siempre que tenga las habilidades y los medios adecuados. La rotación de la plantilla se está convirtiendo en un problema para muchas empresas, uno de los factores que está llevando a muchas organizaciones a preocuparse por garantizar el bienestar de su personal. Para ello, deben incorporar las demandas de sus plantillas en su cultura corporativa, poniendo en marcha iniciativas para asegurar que sus necesidades estén cubiertas y para alinearse con sus valores. En este sentido, **las empresas del futuro fomentarán entornos de trabajo más sostenibles, y serán menos jerárquicas, más flexibles, diversas e inclusivas.**

37. Libro Verde, p.7. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).

38. Libro Verde, p.7. Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, 2015 (solo en inglés).



La discapacidad es un factor de diversidad dentro de la población y de la fuerza de trabajo, como lo son la etnia, la edad, las creencias religiosas o la orientación sexual, además del género. A pesar de esta realidad, todavía no hay suficientes organizaciones que integren efectivamente la discapacidad en sus estrategias de diversidad e inclusión. Las empresas, tanto privadas como públicas, que se definen como diversas e inclusivas deben garantizar que sus lugares y entornos de trabajo estén concebidos desde la accesibilidad y la ausencia de toda barrera física, digital o social hacia las personas con discapacidad.

El Informe Anual del Disability Return Group de 2016 mostró que sólo el 4% de las empresas están comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad en sus estrategias³⁹.

Una organización preocupada por el bienestar de su plantilla pondrá en marcha **iniciativas y políticas de teletrabajo y de horario flexible**. Estas nuevas formas de trabajo también serían pertinentes para las personas con discapacidad y podrían ayudar a superar las barreras actuales a las que se enfrentan. Por un lado, las barreras físicas, que a menudo dificultan sus desplazamientos, y por otro, las sociales. Por ejemplo, no tener que ir a una oficina puede ser muy beneficioso para personas con fobia social.

Además, estos métodos de trabajo ofrecen a las personas con discapacidad la oportunidad de adaptar su horario de trabajo a sus propias necesidades.

Sin embargo, estas soluciones también plantean desafíos comunes para otras personas que teletrabajan, tanto en términos de calidad del empleo, como de riesgos de aislamiento y exclusión, que pueden ser especialmente preocupantes para las personas con discapacidad.

El cambio cultural también está relacionado con **la demanda de trabajar en empresas con conciencia social y alineadas con un futuro sostenible**. Los nuevos modelos de crecimiento económico centrados en el bienestar social como la Economía Social y Solidaria (ESS) son cada vez más relevantes. La ESS pone a las personas en el centro de sus estrategias por encima de sus propios beneficios. Estos modelos aportan soluciones innovadoras a cuestiones que aún no se han abordado adecuadamente. Además, apoyan valores como la autoayuda, la igualdad y la equidad, y tienen como objetivo el crecimiento económico a través de la cooperación y los procesos democráticos⁴⁰.

39. Informe Anual 2016 - La Economía Mundial de la Discapacidad. Return on Disability Group, 2016 (solo en inglés).

40. Respuestas de las Cooperativas y de la Economía Social Y Solidaria - A las cuestiones claves identificadas en el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo. OIT, 2019.

ILUNION, el proyecto empresarial del Grupo Social ONCE, está impulsado por los principios de inclusión y diversidad, demostrando que una economía más inclusiva es posible. Con más de 50 líneas de negocio, la plantilla de ILUNION está compuesta por 35.800 empleados y empleadas, de los cuales el 41% son personas con discapacidad. Una de las empresas del grupo, ILUNION Tecnología y Accesibilidad (ILUNION T&A), con más de un centenar de trabajadores —más de la mitad, con discapacidad— ofrece soluciones tecnológicas de calidad y accesibles que contribuyen a crear entornos digitales que satisfagan las necesidades de todas las personas y a avanzar en la transformación digital sin dejar a nadie atrás.

2.4. Cambio demográfico

La creciente urbanización y el envejecimiento de la población, también en países como China y la India, determinan los cambios demográficos que se están produciendo. Parece que en los próximos decenios se producirán disminuciones globales de la tasa de crecimiento de la población y algunos cambios en la distribución global de la población en edad de trabajar. Se espera que la proporción de África en la población mundial en edad de trabajar aumente considerablemente. En otras regiones, con excepción de Europa y Asia central, su crecimiento se desacelerará a ritmos similares y, por tanto, su peso no cambiará mucho en los próximos años⁴¹.

En la Unión Europea —desde un punto de vista general— existe una clara tendencia hacia el envejecimiento de la población, provocado por la disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, que bien puede considerarse el reto demográfico más apremiante que afronta el mundo laboral actual y futuro.

Las sociedades y el mundo laboral deben hacer frente a los desafíos que plantean las tendencias demográficas, sobre todo el envejecimiento de la población. Las competencias de las personas más veteranas que desean seguir trabajando deben aprovecharse y, por lo tanto, el mundo del trabajo debe adaptarse a sus necesidades. El envejecimiento **de la población está contribuyendo de manera significativa a una mayor tasa de discapacidad entre la población**. Así pues, las sociedades envejecidas necesitan hacer de la inclusión de las personas discapacitadas una prioridad para poder atender las necesidades actuales y futuras de un gran porcentaje de su población.

41. Futuro del Trabajo, Principales tendencias. OIT, 2018 (solo en inglés).



La cadena de bricolaje **Lowe's** proporciona a su plantilla en Estados Unidos un sencillo exoesqueleto para ayudarles en su trabajo. La empresa ha desarrollado esta tecnología en colaboración con Virginia Tech. Estos uniformes, principalmente para las personas más mayores de sus plantillas, facilitan el levantamiento y el movimiento de objetos pesados. Si esta tecnología se desarrolla de forma inclusiva, puede aportar nuevas oportunidades, no sólo para el personal de más edad, sino también para las personas con discapacidad.

Las tensiones causadas por el envejecimiento de la población y el descenso de las tasas de natalidad, como la disminución de las aportaciones a los sistemas de pensiones, el creciente coste de la asistencia sanitaria y la prolongación de la vida laboral de las personas, pueden causar importantes retos sociales⁴².

Estos desafíos pueden conllevar dificultades para que las y los trabajadores y trabajadoras jóvenes se incorporen al mercado laboral. El aumento de la edad de jubilación en algunos países puede reducir las oportunidades de empleo para quienes son más jóvenes⁴³ y conducir a una falta de empleos estables, a un aumento de las responsabilidades de cuidado de los miembros mayores de la familia, a una transición difícil de la educación al empleo y a un acceso limitado a la protección social. **Las personas jóvenes con discapacidad son más vulnerables y corren un mayor riesgo de exclusión si no se les tiene en cuenta a la hora de diseñar oportunidades en esta transición.**

El envejecimiento de la población, junto con la migración, está dando lugar a una mayor diversidad en la fuerza de trabajo. En este contexto, **las organizaciones tendrán que hacer mayores esfuerzos para crear entornos laborales inclusivos.** Esto puede ser beneficioso para las personas con discapacidad, ya que la diversidad estará en el epicentro de las organizaciones.

Además, se espera que la población urbana siga aumentando, mientras que la población de las **zonas rurales** continuará disminuyendo. Este éxodo agrava los problemas de aislamiento rural, entre otros la falta de empleo y de instalaciones educativas⁴⁴. Por tanto, el futuro del trabajo plantea desafíos específicos a las personas con y sin discapacidad que viven en zonas rurales y remotas. Debe tenerse en cuenta un mayor impacto en las personas con discapacidad que no pueden acceder al transporte debido a problemas de accesibilidad. Por consiguiente, es necesario invertir para mejorar la conectividad con las zonas

42. El futuro del trabajo y la juventud. Foro Europeo de la Juventud, 2018 (solo en inglés).

43. El futuro del trabajo y la juventud. Foro Europeo de la Juventud, 2018 (solo en inglés).

44. La pobreza rural en la Unión Europea. Comisión Europea, 2017 (solo en inglés).

rurales a fin de frenar la despoblación⁴⁵ y reducir la exclusión, y es importante que estas medidas se diseñen de manera que también beneficien plenamente a las personas con discapacidad que viven en zonas rurales y remotas.

Impact Sourcing, una iniciativa de la Global Impact Sourcing Coalition (GISC), es una colaboración entre empresas para construir cadenas de suministro globales más inclusivas que buscan proporcionar un empleo a las personas que viven en zonas rurales y remotas y que, pueden ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad que viven en esas zonas, si se diseñan de forma inclusiva. Una de las herramientas preparadas por el GISC se centra en las personas con autismo.

2.5. Cambio climático

El Acuerdo de París, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas han situado la mitigación del cambio climático en el centro de la agenda mundial. La transición hacia una economía baja en carbono (LCE) es una de las acciones que mejor puede contribuir a alcanzar este objetivo⁴⁶. Esto tendrá un impacto relevante en la economía y en el mundo laboral, y afectará a los modelos de producción mediante la reducción del uso de productos o procesos contaminantes. Esto provocará cambios en los patrones de demanda, por ejemplo, de productos limpios, que serán más baratos en los países que adopten políticas verdes⁴⁷.

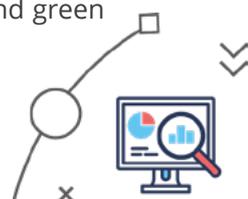
La lucha contra el cambio climático afectará al empleo, lo que generará nuevos puestos de trabajo y exigirá nuevas competencias. Esto puede contrarrestar la polarización laboral resultante de las nuevas tecnologías mediante la creación de oportunidades de trabajo que puedan no requerir habilidades digitales y que, mediante el enfoque adecuado, tengan el potencial de ofrecer nuevas oportunidades para las personas con discapacidad, si se abordan adecuadamente.

La transición hacia una economía baja en carbono también dará lugar a la destrucción y sustitución de algunos de los puestos de trabajo existentes. Un ejemplo son las operaciones relacionadas con los vertederos, que pueden ser sustituidas por operaciones de reciclaje y renovación. Este cambio en

45. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, OIT, 2018.

46. Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía baja en carbono. Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, 2019.

47. Implicaciones del crecimiento ecológico en el empleo: Linking jobs, growth, and green policies, p. 6. OCDE, 2017 (solo en inglés).



el empleo puede requerir una mejora de las competencias o programas de “ecologización” de las mismas⁴⁸. Nuevamente, si el proceso de formación se hace de una manera que incluya a las personas con discapacidad, puede traer nuevas oportunidades de trabajo para este segmento de la población.

La sustitución de los procesos contaminantes, así como la transición hacia una mayor eficiencia energética e hídrica en sectores como la agricultura, también puede dar lugar a la eliminación de determinados empleos sin sustitución directa. En este contexto, el acceso a los programas de desarrollo de competencias y a los regímenes de protección social es esencial para garantizar que nadie se quede atrás⁴⁹.

Las estimaciones sugieren que, en general, **la transición hacia una economía baja en carbono en todo el mundo será un factor neto de generación de puestos de trabajo, con hasta 18 millones de nuevos puestos en todo el mundo⁵⁰ y 1,2 millones en la Unión Europea para 2030⁵¹.**

En Hull (Reino Unido), **Siemens Gamesa Renewable Energy** se asoció con Pathway Plus en 2017 para ofrecer prácticas a estudiantes con discapacidad y, posteriormente, proporcionarles empleo en Siemens Gamesa en el Reino Unido. Las y los becarios realizaron prácticas en varios departamentos de la fábrica de aspas de aerogeneradores para aumentar su capacidad y desarrollar las habilidades necesarias para su empleabilidad.

La **Cumbre sobre la Acción Climática celebrada** en septiembre de 2019, lanzó la “Acción Climática para el Empleo”. Se trata de una iniciativa que proporciona una hoja de ruta para garantizar que el empleo y el bienestar de las personas estén en el centro de la transición hacia una economía neutra en carbono. Dicha iniciativa hace un llamamiento a los países para que formulen planes nacionales dirigidos a una transición justa que genere trabajo decente para todas las personas. Además, establece medidas específicas para la inclusión en los planes, como “el diseño de políticas innovadoras de protección social para trabajadores/as y grupos vulnerables”..

48. Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía baja en carbono. Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, 2019.

49. Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía baja en carbono. Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, 2019.

50. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2018. OIT, 2018.

51. Empleo y desarrollo social en Europa. Comisión Europea, 2019 (solo en inglés).

3. Una hoja de ruta para un futuro del trabajo inclusivo

Los cambios que transforman el futuro del trabajo se están produciendo a un ritmo acelerado. Es necesario aplicar medidas urgentemente para asegurar que las personas actualmente desfavorecidas, como las personas con discapacidad, se benefician de estas transformaciones. Como se muestra en esta publicación, muchos de los cambios relacionados con el futuro del trabajo no sólo plantean riesgos, sino también oportunidades para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad y la perspectiva de la discapacidad deben ocupar un lugar central en todos los debates relacionados con el futuro del trabajo en los ámbitos mundial, nacional, regional y local. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible son marcos de referencia para diseñar un futuro del trabajo que incluya a las personas con discapacidad.

Como se afirma en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, la propia OIT debe trabajar para, entre otras cuestiones:

Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad.

Hay una serie de cuestiones clave que serán especialmente relevantes para asegurar que, en un mundo laboral en constante cambio, los enfoques se centren en las personas. Muchas de estas cuestiones se basan en iniciativas que ya se están llevando a cabo para que el mundo laboral sea inclusivo para las personas con discapacidad. Los esfuerzos para incluir a las personas con discapacidad en el mundo laboral ya están orientados hacia un futuro inclusivo y equitativo, aunque se precisa un movimiento global y articulado en el que participen todas las partes interesadas.

El análisis de las cinco megatendencias desde la óptica de la discapacidad ha llevado a la identificación de **5 objetivos clave para la inclusión de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo:**





Figura 6: Principales acciones que deben ser implementadas por las partes interesadas

Fuente: Elaboración propia

Para poder alcanzar estos objetivos, la inclusión de la dimensión de la discapacidad debe integrarse junto con otras iniciativas que contribuyan a un futuro laboral equitativo. Habrá un margen considerable para reforzar la conexión entre las acciones sobre la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, o, por ejemplo, para seguir desarrollando las conexiones entre la discapacidad y las iniciativas para la salud mental y el bienestar en el empleo. Para que estas iniciativas incluyan a las personas con discapacidad, será necesario que, junto con sus organizaciones, estas participen activamente en los procesos pertinentes de toma de decisiones o de implantación.

Además de los cinco objetivos clave, los sistemas de protección social son un complemento importante para lograr un futuro laboral inclusivo. La labor reciente de la OIT y otras organizaciones asociadas se ha centrado en la transformación de los sistemas de protección social para garantizar los

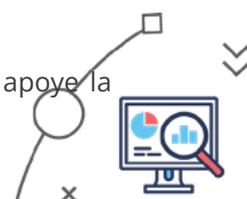
derechos de las personas con discapacidad y permitir una relación positiva entre la protección social y el empleo⁵². A medida que el mundo cambia y se transforma el ámbito laboral y la forma en que se experimenta la discapacidad, los sistemas de protección social flexibles serán cruciales para permitir que las personas con discapacidad participen positivamente en el futuro del trabajo.

La participación y la sensibilización inmediatas, activas y apropiadas de todas las partes implicadas son fundamentales para aprovechar el potencial que el futuro del trabajo ofrece a las personas con discapacidad. La siguiente tabla muestra y desarrolla las principales acciones que las partes interesadas deben implementar para alcanzar los cinco objetivos identificados.

Objetivos Clave 1: Nuevas formas de empleo y relaciones laborales inclusivas hacia las personas con discapacidad

| Administraciones públicas | Sector empresarial | ONG del sector de la discapacidad | Sindicatos | Mundo académico |
|---|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de las personas con discapacidad y la protección contra la discriminación en la legislación y las políticas relativas a las nuevas formas de empleo y relaciones laborales • Incluir a las personas con discapacidad en los cambios de los sistemas de protección social relacionados con el futuro del trabajo • Apoyar un cumplimiento más efectivo de las medidas de acción, incluyendo cuotas y objetivos. • Fomentar el empleo inclusivo en el sector público | <ul style="list-style-type: none"> • Incluir la perspectiva de la discapacidad en toda la empresa y en la estrategia de negocio • Asegurar que la discapacidad sea una parte esencial de la Diversidad e Inclusión y que se refleje en los informes de sostenibilidad • Fomentar un entorno libre de estigmas • Proporcionar ajustes razonables, también a través de horarios de trabajo flexibles | <ul style="list-style-type: none"> • Tomar medidas activas de promoción en todas las iniciativas que conduzcan a cambios en los sistemas de protección social, nuevas formas de empleo y relaciones laborales • Difundir y compartir el conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Considerar la discapacidad en los procesos de consulta y negociación | <ul style="list-style-type: none"> • Abordar la perspectiva de la discapacidad en el conocimiento generado |

52. Declaración conjunta: Hacia un sistema de protección social inclusivo que apoye la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad. OIT y IDA, 2019.



Objetivos Clave 2: Desarrollo de habilidades y formación continua que incluya a las personas con discapacidad

| Administraciones públicas | Sector empresarial | ONG del sector de la discapacidad | Sindicatos | Mundo académico |
|---|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Invertir en la educación y la formación de las personas con discapacidad, prestando especial atención a las aptitudes digitales, incluida la formación en el lugar de trabajo y la formación sobre emprendimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la formación sea accesible para las personas con discapacidad empleadas • Participar y apoyar programas de formación que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Promover y apoyar la formación que incluya a las personas con discapacidad, centrada en las habilidades más demandadas en el mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar los derechos de las personas con discapacidad a recibir la misma formación que el resto de las personas empleadas | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar plataformas de conocimiento abiertas y accesibles, así como programas específicos para personas con discapacidad, relacionados con las habilidades más demandadas |

Objetivos Clave 3: Diseño Universal integrado en el desarrollo de todas las nuevas infraestructuras, productos y servicios

| Administraciones públicas | Sector empresarial | ONG del sector de la discapacidad | Sindicatos | Mundo académico |
|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la accesibilidad de la innovación y el I+D • Promover la legislación y la contratación pública para el Diseño Universal y garantizar la protección frente a la discriminación en el diseño de nuevos productos y servicios | <ul style="list-style-type: none"> • Integrar un enfoque de Diseño Universal en los productos y servicios desde el principio, haciendo partícipes a las personas con discapacidad en todas las etapas | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el uso del Diseño Universal y proporcionar orientación técnica • Participar en el desarrollo y las pruebas del Diseño Universal | <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la forma de conciencia sobre la importancia de un enfoque de Diseño Universal | <ul style="list-style-type: none"> • Incluir el Diseño Universal en el formato y el contenido de la formación impartida y también en los proyectos de investigación desarrollados |

Objetivos Clave 4: Tecnologías asistivas, existentes o en desarrollo, asequibles y disponibles

| Administraciones públicas | Sector empresarial | ONG del sector de la discapacidad | Sindicatos | Mundo académico |
|--|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar fondos y asesoramiento técnico para las tecnologías asistivas en el lugar de trabajo como ajustes razonables, con especial atención a las pymes • Introducir subvenciones para la I+D en tecnologías asistivas | <ul style="list-style-type: none"> • Suministrar las tecnologías asistivas requeridas por las personas empleadas en el lugar de trabajo como una forma de ajuste razonable | <ul style="list-style-type: none"> • Participar en la innovación y en los nuevos desarrollos | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el suministro de tecnologías asistivas para las personas con discapacidad en los lugares de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la I+D en tecnologías asistivas |

Objetivos Clave 5: Medidas para incluir a las personas con discapacidad en los sectores de la economía en crecimiento y desarrollo

| Administraciones públicas | Sector empresarial | ONG del sector de la discapacidad | Sindicatos | Mundo académico |
|--|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en las iniciativas dirigidas a los ámbitos laborales en crecimiento, por ejemplo, la economía baja en carbono y la economía "verde" | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en las iniciativas relacionadas con la creación de empleos nuevos en ámbitos laborales en crecimiento (cambio climático) • Apoyar la inclusión de la discapacidad en el contexto de alianzas en el sector privado y coaliciones en ámbitos laborales en crecimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en las iniciativas que se centran en los ámbitos laborales en crecimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de las personas con discapacidad en la transición justa, sin dejar a nadie atrás | <ul style="list-style-type: none"> • Generar y difundir conocimientos sobre las oportunidades para las personas con discapacidad en el futuro del trabajo |



Recomendaciones transversales:

- Al poner en práctica todas estas iniciativas, la igualdad de género y los vínculos con otras identidades intersectoriales deberán estar plenamente integrados.
- Debe prestarse especial atención a las personas con discapacidad que ya se enfrentan a dificultades específicas para acceder y permanecer en el mercado laboral, incluidas las personas con discapacidad intelectual y psicosocial.
- Para alcanzar estos objetivos, y de acuerdo con el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, es fundamental la colaboración multilateral con todas las partes interesadas, que debería reforzarse. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben ser incluidas en los procesos de toma de decisiones y en aquellos que determinan el futuro del trabajo.

Tabla de cifras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Datos clave sobre la situación actual del mercado laboral Europeo | 8 |
| Figura 2: Retos actuales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad | 10 |
| Figura 3: El caso de negocio para la inclusión de las personas con discapacidad | 11 |
| Figura 4: Enfoque 360 sobre personas con discapacidad | 13 |
| Figura 5: Principales tendencias en el futuro del trabajo | 16 |
| Figura 6: Principales acciones que deben ser implementadas por las partes interesadas | 32 |



Referencias

- **Accenture (2018)**. Conseguir la igualdad: la ventaja de la inclusión de la discapacidad. (solo en inglés)
https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf
- **Accenture (2018)**. La ventaja de la accesibilidad: Por qué las empresas deben preocuparse por el diseño inclusivo. (solo en inglés)
https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-91/accenture-accessibility-advantage-pov-final.pdf
- **Asociación Petroquímica Europea (2018)**. Edad: Inclusión y Diversidad. (solo en inglés)
https://newsroom.epca.eu/static/documents/EPCA_Brochure_Age-Inclusion-And-Diversity_2018.pdf
- **Banco Mundial (2016)**. Informe sobre el desarrollo mundial 2016: dividendos digitales. (solo en inglés).
<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>
- **BNP Paribas (2018)**. Infraestructura y Urbanización: Una tendencia global. (solo en inglés)
<https://wealthmanagement.bnpparibas/en/expert-voices/infrastructure-and-urbanisation-a-global-trend.html>
- **Campeones masculinos del cambio (2018)**. Un futuro laboral con igualdad de género. (solo en inglés)
https://malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2018/11/MCC_Gender-Equal-Future-of-Work.pdf
- **Centro de Estrategia Política Europea (2016)**. El futuro del trabajo, las competencias y la capacidad de resiliencia para un mundo en cambio. (solo en inglés)
https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=WCMSTEST4_176856
- **Centro de Estrategia Política Europea (2018)**. Tendencias mundiales hasta 2030: El futuro del trabajo y de los lugares de trabajo. (solo en inglés)
<https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/document/global-trends-2030-future-work-and-workplaces>
- **Comisión Australiana de Derechos Humanos (2018)**. Derechos Humanos y Tecnología. (solo en inglés)
<https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC-Human-Rights-Tech-IP.pdf>
- **Comisión Europea, (2017)**. Informe de progreso sobre la implementación de la Estrategia Europea de Discapacidad (2010-2020). (solo en inglés)
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16995&langId=en>
- **Comisión Europea (2017)**. Pobreza rural en la Unión Europea. (solo en inglés)
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599333/EPRS_BRI\(2017\)599333_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599333/EPRS_BRI(2017)599333_EN.pdf)
- **Comisión Europea (2019)**. Empleo y desarrollo social en Europa. (solo en inglés)
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9150&langId=en>

- **Comité Económico y Social Europeo (2018).** Futuro del trabajo/habilidades <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EEESC-2017-05265-00-01-AC-TRA-ES.docx/content>
- **Comité Europeo de Normalización (CEN); Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC) (2019).** EN 17161:2019 'Diseño para Todos - Accesibilidad según el enfoque de Diseño para Todos en productos, bienes y servicios - Ampliación del rango de usuarios'. (solo en inglés) https://www.cencenelec.eu/News/Brief_News/Pages/TN-2019-019.aspx
- **Forbes (2011).** Diversidad e inclusión global: Impulsando la innovación a través de una fuerza de trabajo diversa. (solo en inglés) https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf
- **Forbes (2019).** Cómo la economía del Gig está rediseñando las carreras de la próxima generación. (solo en inglés) <https://www.forbes.com/sites/johnfrazer1/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#42db349549ad>
- **Foro Económico Mundial (2018).** Informe de Riesgo Global 2018, 13a edición. (solo en inglés) http://www3.weforum.org/docs/WEF_GRR18_Report.pdf
- **Foro Económico Mundial (2019).** Lo que las empresas obtienen al incluir a personas con discapacidad. (solo en inglés) <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion/>
- **Foro Económico Mundial (2019).** Resultados clave: el futuro de los trabajos. (solo en inglés) http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- **Foro Europeo de la Discapacidad (2018).** "¿Conectar y rezar? Una perspectiva de la discapacidad sobre la inteligencia artificial, la toma de decisiones automatizada y las tecnologías emergentes". (solo en inglés) <http://www.edf-feph.org/sites/default/files/edf-emerging-tech-report-accessible.pdf>
- **Foro Europeo de la Juventud (2018).** El futuro del trabajo y la juventud. (solo en inglés) <https://www.youthforum.org/future-work-and-youth>
- **Fundación ONCE; Global Reporting Initiative (GRI) (2019).** La discapacidad en las memorias de sostenibilidad. <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/la-discapacidad-en-las-memorias-de>
- **Hunt, A., & Samma, E (2019).** El género y la economía Gig. (solo en inglés) <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12586.pdf>
- **Istrate, D. E., & Harris, J. (2017).** El futuro del trabajo: el auge de la economía Gig. (solo en inglés) <https://www.naco.org/sites/default/files/documents/Gig-Economy.pdf>
- **La Declaración Universal de Derechos Humanos en 70 años (2018).** Poniendo los derechos humanos en el centro del diseño, desarrollo y despliegue de la Inteligencia Artificial. (solo en inglés) https://48ba3m4eh2bf2sksp43rq8kk-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/12/UDHR70_AI.pdf



- **McKinsey & Company (2018)**. Entregando a través de la diversidad. (solo en inglés)
https://www.mckinsey.com/~/_media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx
- **Microsoft (2019)**. Nueva guía práctica para la educación inclusiva en ciencias de la computación. (solo en inglés)
<https://ngcproject.org/microsoft-philanthropies-and-inclusive-computer-science-education>
- **Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania (2015)**. Re-imaginando el trabajo: Libro Verde. (solo en inglés)
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- **Naciones Unidas (2017)**. Implementar los ODS para las mujeres y niñas con discapacidad. (solo en inglés)
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/making-sdgs-count-for-women-with-disabilities.pdf?la=en&vs=731>
- **Naciones Unidas (2019)**. Situación y perspectivas de la económica mundial. (solo en inglés)
<https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-2019/>
- **OCDE / Comisión Europea (2014)**. Emprendimiento para personas con discapacidad. (solo en inglés)
<https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy-brief-entrepreneurship-people-disabilities.pdf>
- **OECD (2017)**. Implicaciones del crecimiento ecológico en el empleo. Vincular el empleo, el crecimiento y las políticas ecológicas. (solo en inglés)
<https://www.oecd.org/environment/Employment-Implications-of-Green-Growth-OECD-Report-G7-Environment-Ministers.pdf>
- **OECD (2019)**. Perspectivas de empleo: El futuro del trabajo.
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es
- **Organización Internacional del Trabajo (2014)**. Hacer que los lugares de trabajo sean inclusivos para las personas con discapacidad. (solo en inglés)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf
- **Organización Internacional del Trabajo (2019)**. Respuestas de las Cooperativas y de la Economía Social Y Solidaria - A las cuestiones claves identificadas en el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_647306.pdf
- **Organización Internacional del Trabajo (2018)**. Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo – Tendencias 2018.
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_631466/lang--es/index.htm

- **Organización Internacional del Trabajo (2018).** Trabajar para un futuro más prometedor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- **Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2012).** Informe Mundial sobre la Discapacidad. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- **Parlamento Europeo (2017).** El futuro del trabajo en la Unión Europea. (solo en inglés) [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)599426](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)599426)
- **Red Europea de Lucha contra la Pobreza (2018).** El futuro del trabajo: Las tendencias del mercado laboral y sus implicaciones en los riesgos de pobreza y exclusión social. (solo en inglés) <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/04/EAPN-2018-Future-of-Work-EAPN-analysis.pdf>
- **Retorno de la discapacidad (2016).** Informe anual: La Economía Global de la Discapacidad. (solo en inglés) <https://www.rod-group.com/content/rod-research/edit-research-2016-annual-report-global-economics-disability>
- **Schwab, K. (2016).** La Cuarta Revolución Industrial: qué significa, cómo responder. (solo en inglés) <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- **SourceAmerica (2018).** El Futuro del Trabajo y la Comunidad de Discapacidad. (solo en inglés) <https://www.sourceamerica.org/future-work-and-disability-community>



Agradecimientos

Los equipos responsables de esta publicación por parte de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y de la Fundación ONCE desean agradecer a las siguientes personas y organizaciones por sus diferentes contribuciones, participando en el contraste del informe y/o facilitando el proceso de contribución. Se mencionan por orden alfabético de la organización representada:

- Daniel Ellerman (Accenture)
- Bruce Roch (Grupo Adecco)
- Neil Milliken (ATOS)
- Susan Scott-Parker (Business Disability International)
- Pilar Villarino (CERMI)
- Josefa Torres (CERMI, Comisión de Inclusión Laboral)
- Susanne Bruyere (Universidad de Cornell)
- Yvette Sweringa (CSR Europe)
- María Trigo, Rogier Reinders (DOW)
- Haydn Hammersley, Loredana Dicsi (Foro Europeo de la Discapacidad)
- Inmaculada Placencia (Comisión Europea)
- Germán Granda, Ricardo Trujillo (Forética)
- Sabina Lobato, Virginia Carcedo, Ana Juvíño, Edurne Alvarez de Mon, (Fundación ONCE-Inserta Empleo)
- Yves Veulliet (IBM)
- Martin Ostermeier (OIT)
- Margaret Johnston-Clarke, Veronica Lalov (L'Oréal)
- Christopher Prinz (OECD)
- Debra Ruh (Ruh Global Impact)
- Melissa Soh (Standard Chartered Bank)
- Patrick J. Romzek (Three Talents)
- Elisabeth Anna Resch, Griet Cattaert, Julie Kofoed, Lauren Gula, Mari-lou Dupont (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- Alexandre Bloxs (Federación Mundial de Sordos, International Disability Alliance)

Diseño y Maquetación:

La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Fundación ONCE también quieren agradecer a ILUNION por el diseño de la publicación y el tratamiento de la accesibilidad.

El equipo líder de esta publicación incluye:

- **Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT:** Stefan Tromel, Jürgen Menze, Peter Torres Fremlin
- **Fundación ONCE:** Carla Bonino, Maria Tussy
- **KPMG, actuando como Secretaría Técnica de Disability Hub Europe:** Teresa Royo, Alicia Goya, Cristina Irujo
- **Primera publicación en inglés:** noviembre 2019
- **Traducción al español:** 2020



La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT tiene como objetivo crear una cultura mundial de la fuerza de trabajo que sea respetuosa y acogedora con las personas con discapacidad. Su objetivo es asegurar que las políticas y prácticas de empleo en empresas de todo tipo incluyan a las personas con discapacidad en todo el mundo. La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT también trabaja para aumentar la conciencia sobre la relación positiva entre la inclusión de las personas con discapacidad y el éxito empresarial.

La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT es una plataforma única para el apoyo de empresa a empresa y el aprendizaje entre pares sobre cuestiones de discapacidad. Además, facilita el intercambio de conocimientos a través de reuniones mundiales, regionales y nacionales, tanto presenciales como en línea, así como grupos de trabajo, publicaciones conjuntas y herramientas.

La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT también apoya las iniciativas empresariales a nivel nacional sobre la inclusión de la discapacidad, en particular en los países en desarrollo. Proporciona asesoramiento técnico y facilita los contactos con las empresas e iniciativas nacionales en materia de discapacidad, las organizaciones de personas con discapacidad, las organizaciones asociadas y las oficinas de la OIT.

Sitio web:
www.businessanddisability.org/

El objetivo principal de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad es promover la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, centrándose especialmente en las áreas de formación, empleo y accesibilidad universal de entornos, productos y servicios.

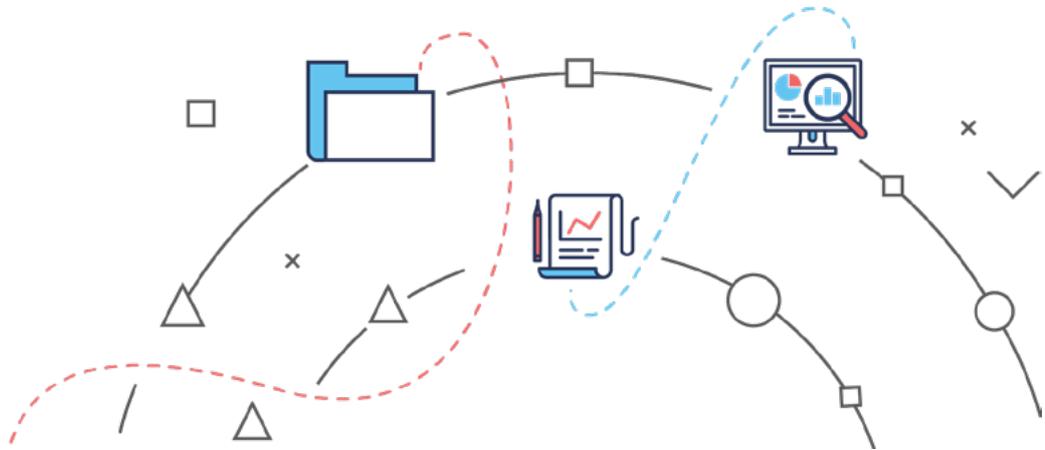
Con sede en España y fundada por la ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), la Fundación ONCE tiene una amplia experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad, y ha colaborado más allá de fronteras con empresas privadas, gobiernos a todos los niveles y otras organizaciones de la sociedad civil, haciendo mucho más visible la dimensión de la discapacidad en este campo.

Sitio web: www.fundaciononce.es



La Fundación ONCE gestiona el Programa Operativo español “Inclusión Social y Economía Social” 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que le permite desarrollar varias actividades clave, entre ellas la iniciativa transnacional “Disability Hub Europe for sustainable growth and social innovation”, que se centra en el intercambio de buenas prácticas, la difusión, el aprendizaje mutuo y la sensibilización sobre el binomio Discapacidad y Sostenibilidad. En línea con la Agenda 2030 y los ODS, Disability Hub Europe actúa como marco para esta publicación.

Sitio web: disabilityhub.eu



Este documento es una contribución a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente al Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y a la meta específica 8.5 “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

