



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr. general
22 de marzo de 2022
Español
Original: inglés

Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 15º período de sesiones

Nueva York, 14 a 16 de junio de 2022

Tema 5 b) ii) del programa provisional*

**Cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención:
mesas redondas**

Empoderamiento económico y emprendimiento de las personas con discapacidad

Nota de la Secretaría

La presente nota fue preparada por la Secretaría en consulta con entidades de las Naciones Unidas, representantes de la sociedad civil y otras instancias pertinentes para facilitar la celebración de la mesa redonda sobre el tema “Empoderamiento económico y emprendimiento de las personas con discapacidad”. La Secretaría transmite la nota, aprobada por la Mesa de la Conferencia, a la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su 15º período de sesiones.

* [CRPD/CSP/2022/1](#).



I. Introducción

1. El mundo laboral actual, tal y como está, no es alentador. La pandemia está profundizando y prolongando las desigualdades estructurales preexistentes en todas las sociedades. La recuperación entre países y dentro de ellos es desigual, también en el mundo del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 207 millones de personas estarán sin trabajo en 2022, lo que supera en 21 millones el nivel anterior a la pandemia, mientras que el número de trabajadores en situación de pobreza extrema aumentó en 8 millones¹.

2. Antes de la crisis de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), el mundo del trabajo estaba lejos de haber alcanzado el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. La tasa de crecimiento del empleo fue insuficiente para absorber el creciente mercado laboral. Las desigualdades y disparidades en el mercado laboral son mayores en el caso de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.

3. Las personas con discapacidad se enfrentan a una gran exclusión en el mundo laboral. Según datos de 91 países y territorios de ocho regiones geográficas, solo el 36 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen empleo². Puesto que hay más de 1.000 millones de personas con discapacidad, existe un enorme potencial desaprovechado. Una estimación sugiere que la exclusión de las personas con discapacidad del empleo podría suponer una pérdida económica de entre el 6,7 % y el 8,7 % del producto interno bruto nacional anual³.

4. El empoderamiento económico de las personas con discapacidad se logra a través del trabajo decente, en forma de empleo, autoempleo o emprendimiento. El empoderamiento económico es la capacidad de las personas con discapacidad para lograr cambios y contribuir a la sociedad como resultado de una mayor capacidad económica y de actuación al participar en los mercados laborales en igualdad de condiciones con los demás. Permite a las personas con discapacidad vivir con dignidad, respetando sus derechos en el trabajo y fuera de él.

II. Marcos internacionales e instrumentos de política pertinentes

5. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se aprobaron en 2015, supusieron la promesa de un mundo en el que nadie se quedaría atrás. En cuanto al mundo del trabajo, los Estados Miembros se comprometieron a lograr economías sostenibles y centradas en las personas y un trabajo decente para todos a más tardar en 2030. Esto se reflejó en el Objetivo 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). Las metas 8.3 (promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas) y 8.5 (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) son

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2022* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2022).

² Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018* (Nueva York, 2019).

³ R. L. Metts, "Disability issues, trends and recommendations for the World Bank", Social Discussion Paper, núm. 7 (Washington D. C., Banco Mundial, 2000).

especialmente pertinentes en el contexto del empoderamiento económico y el emprendimiento de las personas con discapacidad.

6. El logro del Objetivo 8 para las personas con discapacidad está estrechamente relacionado con la consecución de otros Objetivos y metas, incluidas las metas 9.c (acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados), 1.3 (implementación a nivel nacional de sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos), 4.5 (acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad), 4.a (instalaciones educativas que sean accesibles y ofrezcan entornos de aprendizaje inclusivos y eficaces) y 10.2 (inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo y discapacidad).

7. En marcos internacionales como la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, se alienta la participación plena e igual de mujeres y hombres, incluidas las personas con discapacidad, en el mercado de trabajo formal. En las Modalidades de Acción Acelerada para los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (Trayectoria de Samoa) también se piden medidas participativas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, fomentar el emprendimiento y la innovación de las personas con discapacidad y ofrecer una formación educativa de alta calidad a los jóvenes y las niñas con discapacidad. Además, en el Acuerdo de París, un tratado jurídicamente vinculante sobre el cambio climático, se pide a las 196 partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que mitiguen los riesgos del cambio climático respetando y promoviendo las obligaciones en materia de derechos humanos, incluidos los derechos de las personas con discapacidad. En el Acuerdo de París se destaca además la importancia 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.

8. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en 2006 y ratificada por 184 Estados partes⁴, es el principal tratado internacional en el que se reconocen las obligaciones de los Estados partes de garantizar y promover la plena realización de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En la Convención se subraya que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

9. En relación con el mundo del trabajo, en el artículo 27 (trabajo y empleo) de la Convención se afirma el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluso en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. Los Estados partes deben tomar medidas, entre otras cosas, para prohibir la discriminación; ofrecer condiciones de trabajo justas y favorables; garantizar un igual salario por trabajo igual; alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en los sectores público y privado; proporcionar ajustes razonables; y promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias. El empleo inclusivo es algo más que la colocación de personas en puestos de trabajo. Requiere un cambio sistémico en la forma en que los empresarios llevan a cabo sus actividades y contratan y retienen al personal.

⁴ Al 7 de febrero de 2022.

10. Para cumplir el artículo 27 es preciso cumplir también otras disposiciones de la Convención para optimizar las oportunidades de empoderamiento económico de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por ejemplo, los artículos 5 (igualdad y no discriminación, incluida la realización de ajustes razonables), 6 (mujeres y niñas con discapacidad), 9 (accesibilidad, incluidas las medidas para asegurar que los servicios de información y comunicaciones y los servicios e instalaciones públicos de otro tipo, como las escuelas y los lugares de trabajo, sean accesibles a las personas con discapacidad), 24 (educación inclusiva, incluida la realización de ajustes razonables y el uso de formatos aumentativos y alternativos de comunicación) y 26 (habilitación y rehabilitación, incluida la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías y dispositivos de apoyo) son interdependientes y están interrelacionados con la realización del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo.

11. Reconociendo que la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y en la sociedad son fundamentales para la aplicación de la Convención, el Consejo de Derechos Humanos aprobó la resolución [22/3](#), que se centra en el empleo de las personas con discapacidad. En esa resolución, se pide a los Estados partes de la Convención que adopten las medidas adecuadas, incluida la promulgación de legislación, y se insta a los empleadores del sector privado y a las organizaciones de trabajadores a que proporcionen medidas para ayudar a las personas con discapacidad a acceder y mantener el empleo. En la misma resolución, se insta a los Estados que colaboren activamente con las personas con discapacidad y con las organizaciones que las representan en las políticas y los programas que influyen en el empoderamiento económico de las personas con discapacidad, desde la fase de diseño hasta la de ejecución y el seguimiento. En su resolución [17/4](#), el Consejo hizo suyos en junio de 2011 los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”, que proporcionaron una norma global a todos los Estados y empresas comerciales en relación con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos al realizar actividades empresariales.

12. En la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2021, los mandantes tripartitos de la OIT (Gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores) de sus 187 Estados miembros adoptaron el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. El llamamiento a la acción estaba basado en el reconocimiento de que la pandemia había afectado de forma desproporcionada a los más desfavorecidos y vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, y había aumentado la pobreza y ampliado las desigualdades. El llamamiento a la acción se hizo sobre la base de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, cuyo objetivo es lograr el crecimiento económico y el desarrollo inclusivos, la protección de todos los trabajadores, la protección social universal y el diálogo social.

13. Se reconoce que el emprendimiento es un elemento motor importante para la creación de empleo, el crecimiento económico inclusivo y la innovación, así como para hacer frente a los retos económicos, sociales y medioambientales que conlleva la aplicación de la Agenda 2030. El emprendimiento puede reducir las desigualdades, aumentar la cohesión social y ampliar las oportunidades en el mercado laboral para las personas con discapacidad. En su resolución [75/211](#) relativa a la iniciativa empresarial para el desarrollo sostenible, la Asamblea General alentó a los Gobiernos y a todos los sectores de la sociedad a adoptar medidas para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las personas con discapacidad a través de la iniciativa empresarial, entre otras cosas mediante la eliminación de la discriminación en el acceso a los recursos financieros, la promoción del acceso a sistemas de

educación inclusivos, el desarrollo de las aptitudes y la formación profesional y empresarial, y mayores esfuerzos para sensibilizar sobre la capacidad de las personas con discapacidad para innovar y contribuir por medio de la iniciativa empresarial.

14. Las Naciones Unidas han elaborado varios documentos de política y orientaciones para configurar el mundo del trabajo y promover el empoderamiento económico y la realización del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. La estrategia del sistema de las Naciones Unidas sobre el futuro del trabajo (CEB/2019/1/Add.2) orienta la labor de todo el sistema de la Organización para ayudar a los Estados Miembros a lograr empleos decentes para todos. En la estrategia se hace especial hincapié en el apoyo a los grupos vulnerables. Por ejemplo, incluye un llamamiento para que se eliminen las barreras a las nuevas tecnologías con el fin de que las personas con discapacidad puedan participar en la fuerza de trabajo y se promueva la accesibilidad de las tecnologías de la información y las comunicaciones, incluido el acceso a la educación en competencias digitales. La OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas publicaron la “Guía para Empresas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” para que las empresas puedan adaptar sus políticas y prácticas con el fin de respetar y apoyar los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad como empleados, proveedores, clientes y miembros de la comunidad⁵.

III. Cuestiones clave: retos y oportunidades en el mundo del trabajo

A. Trabajo y empleo de las personas con discapacidad

15. La participación de las personas con discapacidad en el trabajo y el empleo sigue siendo sistemáticamente baja en todas las regiones. Algunas de las principales barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo son las barreras actitudinales, que dan lugar a prácticas discriminatorias en el mercado laboral, desde la contratación hasta la remuneración, la falta de un entorno inclusivo y propicio y la falta de un sistema de apoyo, incluida la protección social, que son esenciales para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones en el lugar de trabajo en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad suelen carecer de: transporte accesible; mercados locales; políticas arancelarias favorables; herramientas y dispositivos accesibles para personas con discapacidad; un entorno construido, productos y servicios; tecnologías de la información y las comunicaciones; y ajustes razonables. Por ejemplo, en ocho países en desarrollo, el 32 %, en promedio, de las personas con discapacidad informaron de que existían obstáculos en su espacio de trabajo o este era inaccesible⁶, a pesar de que sus derechos se recogen en los artículos 5, 9 y 27 de la Convención. Los familiares de las personas con discapacidad que realizan funciones de apoyo sufren también una falta de flexibilidad similar.

16. Cuando están empleadas, muchas personas con discapacidad, en particular las que pertenecen a grupos infrarrepresentados o tienen importantes necesidades de apoyo, cuentan con bajos ingresos, realizan trabajos poco cualificados o se encuentran en condiciones laborales precarias. Un estudio de caso de Bangladesh mostró que las

⁵ Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OIT, “Guía para Empresas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: cómo pueden las empresas respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y beneficiarse de la inclusión”, 2018.

⁶ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

personas con discapacidad intelectual suelen cobrar únicamente el 25 % del salario que se paga a las personas que no tienen ninguna discapacidad intelectual y, en ocasiones, el 50 % del salario mínimo nacional⁷. Las personas con discapacidad también tienen más probabilidades de estar empleadas en trabajos a tiempo parcial, de trabajar en el sector informal y de ser autónomas⁸. Una vez contratadas, pueden enfrentarse a la violencia y el acoso por motivos de discapacidad en el lugar de trabajo. Además, los trabajadores con discapacidad se enfrentan a barreras actitudinales en el lugar de trabajo, como los estereotipos negativos y la discriminación, incluso en relación con el salario. Por ejemplo, los empleadores y los colegas de trabajo pueden considerar erróneamente que una solicitud de ajustes razonables es un acto de favoritismo y no una necesidad para poder trabajar en igualdad de condiciones con los demás⁹.

17. Aunque un número cada vez mayor de empresas está avanzando a buen ritmo para aumentar sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad, muchos empleadores tienen prejuicios inconscientes y no están sensibilizados o carecen de confianza para incluir a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y apoyarlas en su desarrollo profesional. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas con discapacidad de grupos marginados. Además, faltan incentivos y ayudas específicos para que las pequeñas y medianas empresas contraten y mantengan en sus plantillas a personas con discapacidad¹⁰. Muchas empresas siguen compartimentando su enfoque de la contratación de personas con discapacidad y consideran la inclusión de la discapacidad como un ejercicio de cumplimiento, no como parte de la igualdad de oportunidades de empleo. Además, el impacto de la pandemia en la economía disuade a algunos empresarios de contratar a personas con discapacidad. Por ejemplo, un estudio realizado en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte mostró que los problemas que conllevaba apoyar adecuadamente a las personas con discapacidad durante la pandemia disuadieron al 42 % de los empleadores encuestados de contratar a esas personas¹¹. En el caso de algunas personas con discapacidad, como las personas con discapacidad intelectual, la pérdida de trabajo durante la pandemia anuló los limitados logros que habían conseguido en el acceso a algunos mercados laborales en años anteriores¹².

18. Las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas entre los trabajadores del sector informal. Durante la pandemia, las empresas de ese sector se han visto más afectadas por la crisis, dado que suelen ser microempresas o pequeñas empresas con pocos recursos o reservas financieras. Muchas han salido peor paradas que las empresas del sector formal porque no han podido obtener financiación ni recibir ayudas estatales durante la pandemia¹³. En consecuencia, las personas con discapacidad del sector informal son muy vulnerables a la pérdida de empleos.

⁷ Down Syndrome International y Alianza Internacional de la Discapacidad, “Case study on best practices in the inclusive employment of persons with intellectual disabilities in Bangladesh”, septiembre de 2021.

⁸ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

⁹ OIT, “La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo”, Nota 4 (Ginebra, 2020).

¹⁰ Fundación ONCE y Red Mundial de Empresas y Discapacidad, “Making the future of work inclusive of people with disabilities”, 21 de noviembre de 2019.

¹¹ Se entrevistó a un total de 502 miembros del personal directivo en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte responsables de la contratación. Véase Leonard Cheshire, “Locked out of the labour market: the impact of COVID-19 on disabled adults in accessing good work - now and into the future”, 2020.

¹² Inclusion International, *A Global Agenda for Inclusive Recovery: Ensuring People with Intellectual Disabilities and Families are Included in a Post-COVID World*, 2021.

¹³ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2022*.

Muchos no pueden acceder a la protección social debido a las barreras en materia de información, como el desconocimiento de los programas, u otras barreras que les impiden beneficiarse, a pesar de que su derecho a la protección social está consagrado en el artículo 28 (nivel de vida adecuado y protección social) de la Convención.

19. Las personas con discapacidad viven el mercado laboral de forma distinta. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad tienen una tasa de desempleo más alta que los hombres con discapacidad porque se enfrentan a una discriminación adicional en el lugar de trabajo, así como a la presión y la falta de cooperación de la sociedad, la familia y la cultura, lo que les disuade de entrar o permanecer en el mercado laboral. Entre la juventud, los jóvenes con discapacidad se encuentran entre los más vulnerables en todo el mundo y suelen estar más subempleados o desempleados debido a la falta de educación inclusiva o a un apoyo inadecuado para su transición de la escuela al mundo laboral¹⁴, a pesar de que su derecho a un sistema educativo inclusivo a todos los niveles así como a la enseñanza a lo largo de la vida está previsto en el artículo 24 de la Convención. Además, las personas mayores de 60 años con discapacidad tienen menos de la mitad de probabilidades de participar en el empleo que las personas sin discapacidad, y si están desempleadas por un largo período puede que no tengan derecho a recibir una pensión (CRPD/CSP/2020/3, párr. 40). Las personas mayores con discapacidad pueden enfrentarse a formas de discriminación múltiples e interseccionales, como los límites de edad para las solicitudes de empleo o requisitos estrictos en materia de salud. Las personas con discapacidad intelectual y psicosocial se enfrentan a una mayor estigmatización al entrar en el mercado laboral, a menudo desempeñan trabajos de bajo valor añadido y puede que se vean presionadas para acceder a servicios segregados, como los talleres protegidos, en lugar de al mercado laboral abierto.

B. Emprendimiento de las personas con discapacidad

20. El empleo es solo uno de los medios por los que las personas con discapacidad pueden acceder al mercado laboral. Otros medios son el autoempleo y el emprendimiento. El emprendimiento se está haciendo cada vez más popular. En 2019, la proporción de emprendedores en el mercado laboral aumentó en 36 de los 52 países estudiados (A/75/257, párrafo 5). Aunque la pandemia ha ralentizado en general el emprendimiento, la tendencia varía de una región a otra. Según Global Entrepreneurship Monitor¹⁵, una iniciativa internacional a través de la cual se miden las actividades de emprendimiento de los adultos de 18 a 64 años de edad, el total de actividades de emprendimiento en fase inicial es más alto, aunque variable, en Oriente Medio y África, sistemáticamente más alto en América Latina y el Caribe y más bajo en Europa y América del Norte. Los datos preliminares sugieren además que, desde el inicio de la pandemia, las personas que trabajan por cuenta propia han reducido sus horas de trabajo¹⁶.

21. Sin embargo, se han realizado pocas investigaciones sobre el emprendimiento de las personas con discapacidad, lo cual es alarmante, dado que la falta de investigación y de datos tiene consecuencias directas en la formulación de políticas

¹⁴ De aquí a 2035, sería necesario crear 600 millones de puestos de trabajo para los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo. Véase Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda* (Nueva York, 2020).

¹⁵ Un total de 140.000 personas de 46 países fueron entrevistadas entre 2020 y 2021. Véase Niels Bosma y otros, *Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 Global Report* (Londres, Global Entrepreneurship Research Association, 2021).

¹⁶ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y Comisión Europea, *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment* (París, OECD Publishing, 2021).

y, por lo tanto, en la vida de las personas con discapacidad. Aunque en varios estudios sobre el emprendimiento inclusivo¹⁷ se hace referencia a las mujeres, los jóvenes y las personas mayores, no se hace ninguna referencia a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en un informe realizado en 2021 por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre la evaluación del impacto de la COVID-19 y la eficacia de la respuesta en materia de políticas para el fomento del emprendimiento en los grupos desfavorecidos o infrarrepresentados, no se incluyó a las personas con discapacidad. En ese informe se reconoció que la política de emprendimiento inclusivo de la Unión Europea estaba prestando una menor atención a las personas con discapacidad¹⁸. Inevitablemente, es muy probable que las personas con discapacidad hayan quedado excluidas en gran medida de las respuestas políticas de emergencia específicas que los Gobiernos han aplicado durante la crisis.

22. El emprendimiento puede ofrecer amplias oportunidades a las personas con discapacidad. Les permite ganar empoderamiento económico y participar de forma plena y efectiva en la sociedad. Gracias al emprendimiento, las personas con discapacidad pueden tener más flexibilidad, autonomía e independencia en la gestión de su tiempo, su horario de trabajo y sus circunstancias personales. Es importante destacar que las actividades de emprendimiento fomentan habilidades que aumentan la confianza en uno mismo, la autoestima y la autonomía. Por ejemplo, uno de los estudios mostró que los emprendedores con discapacidad consideraban que sus habilidades en los ámbitos de la sensibilización social y la gestión de las relaciones eran mayores que las de los emprendedores sin discapacidad¹⁹.

23. Sin embargo, para iniciar un emprendimiento las personas con discapacidad se enfrentan a barreras considerables. Aunque muchas personas pueden aspirar a convertirse en emprendedores, las personas con discapacidad no suelen tener las mismas oportunidades para poner en marcha un negocio. Entre las barreras a las que se enfrentan, cabe destacar la falta de acceso a la financiación para el capital inicial, políticas de mercado desfavorables, falta de habilidades empresariales, redes pequeñas o ineficaces y barreras institucionales, como la ausencia de servicios de guardería y actitudes discriminatorias. Otras barreras son el hecho de que la capacitación no esté adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad y que los servicios de apoyo a las empresas no sean accesibles, así como el miedo a perder las prestaciones de la seguridad social al obtener ingresos (la “trampa de los beneficios”), a pesar de que en el artículo 27 de la Convención se reconoce, en particular, que los Estados partes tienen la obligación de promover las oportunidades para el emprendimiento de las personas con discapacidad²⁰.

24. El emprendimiento es un medio importante a través del cual se puede lograr el empoderamiento económico. Permite a las personas con discapacidad establecer un negocio o una empresa que se ajuste plenamente a sus intereses y convertirse en contribuyentes activos a la sociedad, lo que a su vez aumenta su autonomía, sus logros y su satisfacción personal.

¹⁷ La OCDE describe la política de emprendimiento inclusivo como la que tiene como objetivo abrir oportunidades de emprendimiento a todas las personas que tengan una idea de negocio sostenible, independientemente de su origen y características. *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Pilar Ortiz García y Ángel José Olaz Capitán, “Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value”, *Frontiers in Psychology*, vol. 12 (7 de julio de 2021).

²⁰ OCDE y Comisión Europea, *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities: Entrepreneurial Activities in Europe*, 2014.

C. El cambiante mundo del trabajo: transformación digital, nuevas formas de trabajo y empleos verdes

25. La revolución tecnológica²¹ está cambiando rápidamente el mercado laboral, y la pandemia ha acelerado la transición a la economía digital. Muestra de ello es el aumento de las transacciones virtuales (comercio electrónico, salud electrónica y banca en línea), así como el incremento del número de trabajadores que se incorporan al teletrabajo. Por un lado, el trabajo a distancia desde casa podría ofrecer más oportunidades y flexibilidad a las personas con discapacidad que necesitan, por ejemplo, hacer descansos frecuentes o acceder fácilmente a equipos médicos o terapéuticos en el hogar²². Por otro lado, cuando se teletrabaja puede que sea más difícil acceder a la ayuda de colegas en caso de necesidad, y existe un mayor riesgo de que se produzca un aislamiento social y aumenten los niveles de estrés, ya que la frontera entre el trabajo y la vida personal se difumina.

26. La tecnología puede utilizarse como elemento facilitador, para favorecer la inclusión y la diversidad, o para crear una mayor exclusión en el mercado laboral y una brecha digital para las personas con discapacidad. Por ejemplo, la inteligencia artificial se está aplicando cada vez más en los procesos de contratación, entre otras cosas para seleccionar a los candidatos a un puesto de trabajo, programar las entrevistas e impartir formación al incorporarse al puesto de trabajo y en el empleo²³. Por un lado, existe el riesgo de que la inteligencia artificial introduzca un sesgo sistemático y discrimine de forma involuntaria las solicitudes de personas con discapacidad por su aspecto físico, su forma de hablar u otros comportamientos. Por otro, se están desarrollando numerosas aplicaciones de inteligencia artificial, como el aprendizaje automático, para reducir las barreras que impiden a las personas con discapacidad acceder y permanecer en el lugar de trabajo y desempeñar eficazmente sus funciones. Ejemplos de estas aplicaciones son el texto predictivo, el reconocimiento vocal y visual para que las personas con problemas de movilidad o de habla puedan manejar un computador y la conversión de voz en texto para personas sordas²⁴.

27. La gobernanza de la accesibilidad digital está indiscutiblemente en auge, aunque está lejos de ser sistemática. Las personas con discapacidad siguen enfrentándose a importantes barreras para acceder a las herramientas digitales, así como para costear las tecnologías de apoyo que dan acceso a esas herramientas, aunque su derecho a acceder a las tecnologías de apoyo a precio asequible está previsto en el artículo 20 (movilidad personal) de la Convención. Las barreras impiden que muchas personas con discapacidad se incorporen al mercado laboral como trabajadores en línea. Además, los datos disponibles sugieren que, a pesar de lo previsto en el artículo 9 de la Convención, los hogares en los que hay personas con discapacidad tienen menos acceso a Internet que los hogares sin personas con discapacidad y es más probable

²¹ Esto incluye la conectividad digital, la inteligencia artificial, la automatización, la robótica, la tecnología de cadenas de bloques, la impresión 3D y el análisis de macrodatos.

²² Lisa A. Schur, Mason Ameri y Douglas Kruse, “Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, núm. 4 (diciembre de 2020).

²³ Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, “Use of artificial intelligence to facilitate employment opportunities for people with disabilities”, 2019.

²⁴ *Ibid.* Véase también Selin Nugent y otros, “Recruitment AI has a disability problem: questions employers should be asking to ensure fairness in recruitment”, disability and artificial intelligence white paper (Institute for Ethical Artificial Intelligence, 2020); y OIT, “How do you lip read a robot? Recruitment AI has a disability problem”, webinar, febrero de 2021.

que tengan dificultades para costear las tecnologías de la información y las comunicaciones²⁵.

28. Las empresas entrevistadas por la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT han informado de que, aunque disponen de documentación oficial sobre la accesibilidad, su enfoque de este tema no está organizado y existen pocos expertos internos en ese ámbito²⁶.

29. Dado que, según algunas estimaciones, el 90 % de los puestos de trabajo en el futuro requerirán competencias digitales, inclusión digital y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles, es imprescindible que no se deje a nadie atrás, la principal promesa de la Agenda 2030²⁷. La participación de las personas con discapacidad es una condición previa para lograr una sociedad digital verdaderamente inclusiva. Esto engloba, por ejemplo, la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en los procesos de contratación, las iniciativas de empleo digital, los proyectos de accesibilidad digital y los esfuerzos para cerrar las brechas tecnológicas.

30. El auge de las nuevas formas de trabajo, caracterizadas por el uso de plataformas laborales digitales o en línea, presenta otro paradigma del trabajo. La OIT distingue entre dos tipos de servicios prestados por las plataformas en línea: los servicios digitales basados en la web, como los que tienen descripciones y revisiones de tareas, y las aplicaciones basadas en la localización, como el transporte y la entrega. Los trabajadores de esas plataformas pueden ser autónomos, propietarios de pequeñas empresas, emprendedores o contratistas independientes. Para las personas con discapacidad, esta nueva forma de trabajo puede resultar atractiva porque en ella no existen las barreras estructurales y de actitud propias de los entornos laborales tradicionales. Siempre que la plataforma en línea sea accesible, de conformidad con el artículo 9 de la Convención, el trabajo en plataformas puede proporcionar una fuente de ingresos secundaria a las personas con discapacidad²⁸. Las plataformas accesibles e inclusivas también permiten a las empresas atraer a un grupo más amplio de talentos cualificados: el de las personas con discapacidad.

31. La capacidad de controlar el propio horario de trabajo en las plataformas u otros medios puede ser un factor de empoderamiento. Para las personas con discapacidad, incluidas las que tienen discapacidades invisibles, la capacidad de controlar de forma independiente su horario de trabajo puede disminuir el impacto del estrés y la fatiga causados por condiciones físicas como la inmunodeficiencia o los problemas de espalda. Además, los trabajadores con discapacidad de las plataformas no tienen la obligación de revelar información que de otro modo se exigiría en el empleo tradicional, lo que a menudo es una fuente de estigmatización y discriminación en el momento de la oferta de empleo²⁹.

²⁵ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

²⁶ Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, “Leave no one offline: a primer on engaging your company on digital accessibility”, 2021.

²⁷ Véase [CEB/2019/1/Add.2](#), párr. 4.

²⁸ Esto no quiere decir que las personas con discapacidad no se enfrenten a barreras para acceder al trabajo en plataformas. Este tipo de trabajo puede requerir inversiones financieras iniciales o habilidades, como conocimientos administrativos o informáticos, que muchas personas con discapacidad pueden no tener. Algunas personas con discapacidad pueden no estar preparadas para gestionar varios trabajos al mismo tiempo. Véase Fundación ONCE y Red Mundial de Empresas y Discapacidad, “An inclusive digital economy for people with disabilities”, 2021.

²⁹ Paul Harpur y Peter Blanck, “Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, núm. 4 (diciembre de 2020).

32. A pesar del atractivo de esta nueva forma de trabajo para las personas con discapacidad, el trabajo en plataformas sigue siendo una forma de empleo más precaria. El actual marco regulador de muchos países aún no está preparado para proteger a los trabajadores de plataformas, y deja sin regular muchos aspectos del trabajo como el horario laboral y la higiene y la seguridad ocupacionales. Los trabajadores de plataformas no tienen derecho a licencias de enfermedad, licencias de maternidad o paternidad, o prestaciones de jubilación, a las que se puede acceder con las formas tradicionales de empleo. Aunque el derecho al trabajo y al empleo ya está consagrado en el artículo 27 de la Convención, y se aplica a todas las formas de empleo, la normativa laboral de muchos países aún no se ha adaptado para proteger a los trabajadores con discapacidad de las plataformas laborales.

33. El mundo del trabajo está intrínsecamente ligado al estado del medio ambiente. Según la OIT, el 40 % de la fuerza de trabajo mundial, incluido el sector agrícola, depende en gran medida del medio ambiente. La transición a una economía verde, a través de la mitigación y la adaptación, tendría por tanto un impacto significativo en la mano de obra. Por ejemplo, la OIT estima que la transición a una economía circular y con bajas emisiones de carbono para 2030 podría dar lugar a la creación de más de 100 millones de puestos de trabajo, pero podrían perderse cerca de 80 millones³⁰. Las personas con discapacidad son uno de los grupos más afectados, dado que muchas de ellas dependen de formas de empleo precarias.

34. La transición hacia la ecologización de la economía es inevitable, y ha llegado el momento de crear un mundo justo para todos. Una transición justa, según lo previsto en el Acuerdo de París sobre el cambio climático, se refiere a la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad se beneficien de la creación de empleos verdes, como los trabajos en energías renovables y agricultura orgánica, los proyectos de adaptación para restaurar ecosistemas o el turismo sostenible, entre otros. Esta transición solo es posible cuando la voz, la capacidad de actuación y el empoderamiento de las personas con discapacidad se incluyen en el diseño y la implementación de la acción climática hacia una economía verde inclusiva. Algunos ejemplos son la promoción de los conocimientos tradicionales de las personas indígenas con discapacidad en la adaptación al clima³¹ y el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad en los nuevos procesos de producción y el desarrollo tecnológico, como la eficiencia energética u otros mercados con bajas emisiones de carbono.

IV. El camino a seguir: recomendaciones de políticas

35. Las políticas públicas deben adaptarse y acomodarse a los cambios en el mundo del trabajo. En junio de 2021, los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores se comprometieron con el llamamiento mundial a la acción para una recuperación de la crisis provocada por la COVID-19 centrada en las personas. Un enfoque del mundo del trabajo centrado en las personas solo es posible cuando las políticas y prácticas de empleo y protección social incluyen la discapacidad.

36. El Secretario General, en su informe titulado “Nuestra Agenda Común”, se comprometió a que las entidades de las Naciones Unidas apoyaran a los Estados Miembros, entre otras cosas, integrando a los trabajadores informales en las economías formales, promoviendo el aprendizaje permanente y la adquisición de

³⁰ OIT, *Skills for a Greener Future: A Global View* (Ginebra, 2019).

³¹ Véase OIT, *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods* (Ginebra, 2019).

nuevas aptitudes y fomentando la creación de empleos verdes y empleos en la economía digital, con igualdad de acceso para todos. El Secretario General puso en marcha en septiembre de 2021 el Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para una Transición Justa en las economías digital, verde y del cuidado. El Acelerador Mundial tendrá como objetivo crear al menos 400 millones de empleos decentes, principalmente en la economía verde y la economía del cuidado, y ampliar los pisos de protección social a quienes no están cubiertos por ninguna medida de protección social. El mismo compromiso de las entidades de las Naciones Unidas con la inclusión de las personas con discapacidad se refleja en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Las estrategias se refuerzan mutuamente para crear un mundo laboral inclusivo para las personas con discapacidad.

A. Trabajo y empleo de las personas con discapacidad

37. Muchos países ya han aplicado algunas medidas para promover la realización del derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. Entre estas medidas se encuentra la de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de empleo o al desarrollo de aptitudes, promulgar una cuota de empleo en la legislación, aprobar leyes que prohíban la discriminación y promover la disponibilidad de datos desglosados por discapacidad. Por ejemplo, los Países Bajos ofrecen servicios de interpretación gratuitos para las personas con discapacidad auditiva en las entrevistas de trabajo o los viajes relacionados con el trabajo. Varios países están utilizando el conjunto de preguntas sobre discapacidad del Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad en sus censos y otras encuestas de hogares, incluidas las encuestas de población activa, para obtener datos desglosados por discapacidad. El Ecuador ha introducido un índice de empleo de personas con discapacidad para medir su inclusión en el mercado laboral formal.

38. Se pide a los Estados partes que adopten medidas positivas para aumentar el empleo de las personas con discapacidad³², que promuevan tanto la entrada de las personas con discapacidad en el mercado laboral como su permanencia en ese mercado. El establecimiento de cuotas de empleo es una forma de promover esa entrada tanto en el sector público como en el privado.

39. Sin embargo, es necesario adoptar medidas específicas para crear un entorno propicio que sea abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. En primer lugar, como se indica en el artículo 5 de la Convención, los Estados partes deben prohibir toda discriminación, incluso mediante la realización de ajustes razonables. El compromiso se refuerza aún más en el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT y la recomendación que lo acompaña (núm. 206) para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobados durante la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2019. En el Convenio se reconoce la responsabilidad de los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores de promover la tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el trabajo, teniendo en cuenta las vulnerabilidades y circunstancias específicas de las personas con discapacidad. En la práctica, esto significa un proceso de contratación libre de discriminación, igualdad de oportunidades para el adelanto profesional y un entorno de trabajo accesible y sin estigmas tanto para las personas con discapacidad como para sus familiares y cuidadores, que también se enfrentan a barreras y pueden necesitar acceder a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en Noruega, la Ley de la administración pública (relativa a los empleados de la administración central)

³² Resolución [22/3](#) del Consejo de Derechos Humanos.

establece que, si hay solicitantes de empleo cualificados que tienen una discapacidad, estos deben ser al menos convocados para una entrevista. En la medida de lo posible, el sector público debe dar ejemplo en la promoción de las oportunidades de trabajo y empleo para las personas con discapacidad.

40. En segundo lugar, un mundo digital inclusivo solo es posible si se cierra la actual brecha digital. En virtud del artículo 9 de la Convención, los Estados partes deben adoptar medidas para promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet. La accesibilidad, en particular a las herramientas digitales, es la piedra angular de la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo digital. La legislación es clave para situar los requisitos de accesibilidad en el centro del diseño de productos, servicios e infraestructuras digitales. Además, si se adopta el enfoque de diseño universal en la fase de desarrollo de los productos, programas y servicios relacionados con el trabajo y el empleo, no debería ser necesaria ninguna adaptación o diseño especializado posterior. Las organizaciones que operan a través de plataformas digitales deben ser proactivas en relación con la inclusión de la discapacidad, y velar por que sus tecnologías y servicios sean accesibles y tengan un diseño universal.

41. La creación de un entorno digital propicio requiere la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan. Su participación en la etapa de diseño daría lugar a mejores productos y servicios e inspiraría la innovación en el mundo digital. Esta participación permite también a las personas con discapacidad desempeñar un papel activo y empoderador en el mundo laboral. Los encargados de formular políticas pueden considerar la posibilidad de introducir medidas específicas para fomentar la participación de las personas con discapacidad en el diseño de herramientas digitales accesibles y tecnologías de apoyo, por ejemplo, como expertos en accesibilidad.

42. En tercer lugar, para lograr economías digitales y verdes es necesario que las personas con discapacidad, en particular las que corren el riesgo de perder su empleo como consecuencia de los cambios en el mundo laboral, se reciclen y perfeccionen sus habilidades. Como se señala en el llamamiento mundial a la acción para una recuperación de la crisis provocada por la COVID-19 centrada en las personas, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores tienen la obligación de fortalecer la inversión pública y privada en el desarrollo de aptitudes y el aprendizaje permanente, por ejemplo a través de pasantías, orientación profesional, perfeccionamiento y reciclaje profesional, y otras políticas activas del mercado laboral, para reducir los desajustes y las carencias de aptitudes. Los esfuerzos deben ser inclusivos de la discapacidad y accesibles para las personas con discapacidad. Un ejemplo de estos esfuerzos es garantizar que las plataformas de aprendizaje en línea sean accesibles y se proporcionen modos, medios y formatos alternativos de comunicación, tal como se indica en el artículo 24 de la Convención. Se necesitan más medidas para promover la participación de las mujeres con discapacidad, en particular en los incentivos y programas digitales y de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

43. Para los jóvenes con discapacidad, la obtención de un trabajo y un empleo, incluido el trabajo en línea, puede crear un fuerte sentimiento de autoestima y empoderamiento. Es importante que existan medidas específicas para apoyar a los jóvenes con discapacidad en el mundo laboral. Por ejemplo, casi el 30 % de los fondos estructurales de la Unión Europea destinados a Austria de 2014 a 2020 se reservaron principalmente para los jóvenes con discapacidad. También pueden introducirse medidas específicas para las personas mayores con discapacidad, por ejemplo, mediante la eliminación de las barreras de acceso al trabajo decente, la prohibición de la discriminación por motivos de edad y la facilitación del acceso a los sistemas

de aprendizaje permanente. En la primera prioridad de la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002), se recoge la importancia de las políticas para ampliar la empleabilidad, como la rehabilitación profesional de las personas mayores con discapacidad ([A/CONF.197/9](#), párrafo 24).

44. La normativa debe abordar las nuevas formas de trabajo y su impacto en las personas con discapacidad. La expansión de las oportunidades laborales generadas por el teletrabajo, el trabajo en plataformas y la transición a los empleos verdes debe equilibrarse con una adecuada protección de los trabajadores. Una forma de llegar a ese punto es el diálogo social entre los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan³³. Por ejemplo, para garantizar una transición justa hacia un mercado con bajas emisiones de carbono y de economía circular, pueden considerarse las siguientes medidas: a) incluir a las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan en la formulación de planes y estrategias nacionales para una transición justa; b) garantizar que los servicios de empleo, como los que ofrecen empleos verdes, sean accesibles para las personas con discapacidad; y c) garantizar que los datos del mercado laboral, incluidos los relativos a los empleos verdes nuevos y emergentes, estén desglosados por discapacidad³⁴.

45. Otra herramienta importante para garantizar la protección del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo son los sistemas de protección social inclusivos. Por ejemplo, las medidas de emergencia puestas en marcha en respuesta al impacto socioeconómico de la COVID-19, como las transferencias en efectivo y los subsidios de desempleo, han protegido a muchas personas con discapacidad, especialmente a las que trabajan en el sector informal. Aunque el derecho de las personas con discapacidad a los programas de protección social, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, está previsto en el artículo 28 de la Convención, a nivel mundial solo el 24 % de las personas con discapacidad tienen acceso a prestaciones de discapacidad³⁵. Además, el papel de los regímenes de protección social es primordial para garantizar la seguridad de los ingresos en caso de crisis futuras. Por ejemplo, una protección social adecuada puede ayudar a minimizar el impacto de las amenazas climáticas en las personas con discapacidad. También crea un entorno propicio en el que las personas con discapacidad pueden invertir en su propia capacidad productiva, y aumentar así su potencial de innovación y emprendimiento. Sin embargo, el objetivo de los sistemas de protección social solo puede lograrse si el proceso a través del cual se solicita y se accede a ellos está diseñado de forma plenamente accesible a todos.

B. Promoción del emprendimiento

46. Se reconoce que el emprendimiento es un importante motor de creación de empleo, que contribuye al crecimiento económico y la innovación, reduce las desigualdades y promueve la cohesión social. En su resolución [75/211](#), la Asamblea General señaló el papel fundamental que puede desempeñar la iniciativa empresarial en apoyo de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Aunque muchos Estados Miembros han comenzado a adoptar políticas de fomento de

³³ Esto incluye el fortalecimiento de la capacidad de la administración pública, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de personas con discapacidad para participar en esos diálogos, así como el desarrollo de estrategias nacionales.

³⁴ OIT, “Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono”, Resumen de política (Ginebra, 2019).

³⁵ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

la iniciativa empresarial amplias e integradas (A/75/257), las políticas públicas destinadas a promover el emprendimiento de las personas con discapacidad siguen siendo escasas, a pesar de la obligación de los Estados partes en virtud del artículo 27 f) (promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias) de la Convención. China, por ejemplo, ha adoptado medidas administrativas, fiscales, impositivas y financieras preferenciales para apoyar el autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad. Ucrania proporciona ayuda financiera a los empresarios con discapacidad, y el derecho de las personas con discapacidad al emprendimiento está consagrado en su legislación.

47. Adaptar las medidas de apoyo al emprendimiento de las personas con discapacidad es una de las formas más eficaces de facilitar la entrada de ese grupo en el mercado laboral y de que los emprendedores con discapacidad permanezcan en él, ya que estas personas suelen enfrentarse a barreras de actitud y a mayores obstáculos para el establecimiento de negocios. Además, las políticas relacionadas con el emprendimiento, la normativa y el acceso al mercado deben responder a las cuestiones de género. Los Gobiernos y otras partes interesadas podrían también apoyar el emprendimiento a medida para los jóvenes con discapacidad a fin de facilitar su entrada en la economía digital, por ejemplo a través de módulos de aprendizaje de desarrollo empresarial en semilleros de empresas que sean accesibles para los jóvenes con discapacidad. Los Estados Miembros también pueden considerar la integración de las estrategias de emprendimiento juvenil en sus políticas nacionales.

48. Para que el emprendimiento florezca, es importante que haya un ecosistema eficaz que apoye esa aspiración. En primer lugar, los responsables de formular las políticas y todos los sectores de la sociedad deben facilitar el desarrollo de habilidades para el emprendimiento de las personas con discapacidad a través de la educación formal e informal, y garantizar que el entorno educativo sea accesible e inclusivo para las personas con discapacidad. Lo ideal es que la educación en materia de emprendimiento incluya aptitudes interpersonales y competencias técnicas, ambas fundamentales para fomentar la mentalidad de emprendimiento. Esas habilidades y competencias incluyen la inteligencia emocional, la visión para los negocios, capacidades digitales y tecnológicas, la alfabetización digital y de datos, la innovación y el autoempoderamiento.

49. Se ha comprobado que las carencias de habilidades son mayores entre los emprendedores de grupos desfavorecidos, como las personas con discapacidad. Por ello, un apoyo adicional, como la orientación profesional, el *coaching* y un programa de enfoque conductual como el Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial (Empretec) de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, podría contribuir a colmar esas carencias. Los esfuerzos contribuirían a avanzar en el cumplimiento del Objetivo 4, en particular la meta 4.4 (aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento).

50. En segundo lugar, el acceso al apoyo financiero y la financiación es un factor clave para los emprendedores. Durante la pandemia de COVID-19, entre el 47 % y el 55 % de los emprendedores y las microempresas y pequeñas y medianas empresas declararon haber tenido dificultades para acceder a la información sobre las medidas de política o las medidas de emergencia introducidas por el Gobierno (*ibid.*, párr. 18). Es probable que ese porcentaje sea mayor en el caso de los emprendedores con discapacidad, dado que por lo general no tienen acceso a las ayudas financieras existentes. Por lo tanto, los Estados Miembros deben reforzar la capacidad de las instituciones financieras nacionales para llegar a quienes no tienen acceso o tienen un

acceso muy limitado a los servicios financieros, y ampliar las fuentes alternativas de financiación para las empresas emergentes³⁶. La información sobre financiación, incluidas las soluciones de microfinanciación y financiación digital, debe estar disponible en un formato accesible para que las personas con discapacidad conozcan las ayudas disponibles. Por ejemplo, en Kenya se introdujo un reloj que muestra mensajes SMS en braille, lo que permite a las personas con discapacidad visual realizar transacciones financieras M-Pesa (un servicio para transferir dinero a través del teléfono móvil) en una aplicación móvil³⁷.

51. En tercer lugar, como saben los emprendedores con discapacidad que han tenido éxito, el talento, el trabajo duro y la resiliencia contra cualquier adversidad solo son una cara de la moneda. Otro elemento fundamental para lograr el éxito, que fomenta tanto la entrada en el mundo del emprendimiento como la permanencia en él, es contar con una red de apoyo, modelos y mentores. La colaboración y cooperación con otros emprendedores, la sociedad civil, el mundo académico y los sectores público y privado es crucial para que el emprendimiento prospere. La conexión con los pares y el acceso a una red de apoyo permite a las personas con discapacidad intercambiar conocimientos y aumentar la confianza en sí mismas, la motivación y el sentido de pertenencia mediante su contribución a la comunidad.

C. Enfoque de redes

52. El Secretario General, en su informe titulado “Nuestra Agenda Común”, reconoció la importancia del compromiso estratégico con todos los actores. El mundo del trabajo está estrechamente interrelacionado, y cada actor de la sociedad puede contribuir activamente al empoderamiento económico y el emprendimiento de las personas con discapacidad. Aunque la coexistencia de la gobernanza privada (como los códigos de conducta de las empresas) y la gobernanza pública puede hacer que ambas se refuercen mutuamente, también puede disminuir la eficacia general de cada una. Por lo tanto, el sector privado tiene un papel fundamental que desempeñar en la promoción de un lugar de trabajo inclusivo de la discapacidad. También en “Nuestra Agenda Común”, el Secretario General hizo un llamamiento para que una mayor diversidad de empresas contribuyan al logro de los Objetivos, en particular mediante modelos de negocio que respeten los derechos humanos³⁸.

53. Una serie de buenas prácticas empresariales incluyen intencionadamente a las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, compuesta por más de 30 empresas multinacionales y más de 30 redes nacionales de empresas y discapacidad³⁹, está liderando conversaciones empresariales e intercambios entre pares sobre la inclusión de la discapacidad. Esta red ofrece a las empresas plataformas a nivel nacional dirigidas por los empleadores, a través de las cuales pueden mejorar sus políticas y prácticas de empleo en materia de discapacidad, incluso en el mundo digital. Además, las empresas de Valuable 500 se han comprometido a ir más allá de la responsabilidad social empresarial para garantizar la inclusión de la discapacidad como clientes y empleados. Las empresas que demuestran inclusividad en la fuerza de trabajo se ganan una buena reputación y

³⁶ Resolución 75/211 de la Asamblea General, párr. 11.

³⁷ Solutions for Youth Employment y Banco Mundial, “Digital jobs for youth with disabilities”, Nota temática núm. 2 (febrero de 2021).

³⁸ Véase <https://www.ohchr.org/es/business>; y estrategia del Pacto Mundial de las Naciones Unidas 2021-2023, disponible en https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY_es-LA.pdf.

³⁹ Desde febrero de 2022.

aumentan el compromiso, la lealtad y la satisfacción general de sus trabajadores⁴⁰. Por ejemplo, en el mundo digital actual, la accesibilidad digital debe ser un pilar de la estrategia de transformación digital de las empresas e ir más allá de la accesibilidad móvil y a la web para abarcar otras tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la realidad virtual, la realidad extendida y la tecnología de cadenas de bloques. Las empresas pueden animar a sus proveedores a demostrar el mismo compromiso de inclusión de la discapacidad.

54. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan desempeñan un papel fundamental en ese proceso y deben formar parte de los equipos de tecnologías, contratación y transición justa, para poder desempeñar un papel activo en el proceso de reflexión sobre el diseño y lograr que sus voces sean escuchadas.

V. Preguntas para el debate

55. A continuación, se formulan varias preguntas para que se debatan en la mesa redonda:

a) ¿Qué medidas jurídicas, prácticas y de política existen ya y cuáles son los obstáculos que hay que superar para que se apliquen? ¿Qué otras medidas pueden adoptarse para promover el empoderamiento económico y el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible y prosperar en él?

b) ¿Qué se puede hacer para garantizar que las medidas destinadas al empleo y el empoderamiento económico benefician a las personas más marginadas?

c) ¿Qué medidas proactivas e innovadoras pueden adoptar los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores del sector privado, las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, así como otras partes interesadas, para elaborar futuras políticas de empleo que incluyan a las personas con discapacidad, en particular en la economía digital y la economía verde?

d) ¿Qué medidas prácticas, graduales y específicas son necesarias para mejorar la seguridad social y la protección de los trabajadores con discapacidad en el mundo laboral actual, incluido el trabajo en plataformas, y para garantizar una transición justa? ¿Cómo pueden ayudar la mejora de los datos, el análisis de políticas con base empírica y el diálogo social a adaptarse y adecuarse a los cambios que son necesarios para incluir a las personas con discapacidad en el mundo del trabajo?

e) ¿Cuáles son algunas de las nuevas mejores prácticas de medidas específicas e integradas para fomentar el emprendimiento inclusivo de las personas con discapacidad, incluido el emprendimiento social, en la economía digital y la economía verde? ¿Qué medidas pueden introducir los Estados partes y otros interesados para crear un ecosistema de emprendimiento propicio para las personas con discapacidad, en particular las mujeres, la juventud, las personas mayores y los pueblos indígenas, en las primeras etapas del emprendimiento y las etapas posteriores?

f) ¿Cuáles son algunos de los cambios estructurales y de mentalidad que se necesitan urgentemente para fortalecer las voces colectivas y la autonomía de las personas con discapacidad en el trabajo y fuera de él?

⁴⁰ Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OIT, “Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad” (2018). Véase también la carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, disponible en <http://www.businessanddisability.org/es/charter/>.