



OISS
ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas

DOCUMENTO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Comité de Políticas

Abril 2024

Marco normativo internacional en Inclusión laboral de Personas con discapacidad

Tipología: Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, adoptada por la Organización de Estados Americanos (OEA).

Fecha: Suscrita el 8 de junio de 1999.

Objetivo:

Proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad en la región de América, a través de la eliminación de todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Alcance:

La Convención es un importante documento del derecho internacional en el continente americano, en la medida que posiciona a nivel institucional la eliminación de la discriminación hacia las personas con discapacidad. Inicialmente, define la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social; y lo que constituiría una discriminación hacia las personas con discapacidad, lo que consiste en toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Además, insta a los Estados parte a adoptar medidas multisectoriales para eliminar las diversas formas de discriminación contra esta población, resaltando áreas prioritarias para trabajar por la eliminación de la discriminación, tales como generar redes de comunicación y cooperación entre sí y, dentro de sus propias jurisdicciones, entre diferentes actores que se dedican a la atención, formación, contratación y demás áreas propias del desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la población con discapacidad. Luego, se determinan los mecanismos para el seguimiento de los compromisos adquiridos por los Estados, estableciendo las fechas de comités, entrega de informes y demás disposiciones de forma. Por último, se determinan las disposiciones de seguimiento y adhesión del Convenio; además, contempla posibles enmiendas, denuncias y reservas en cada jurisdicción.

Contenido:

1. Artículo 1: Definición de los términos Discapacidad y Discriminación de las personas con discapacidad.
2. Artículo 2: Presenta los objetivos de la Convención.
3. Artículo 3: Compromisos de los Estados para cumplir los objetivos.
4. Artículo 4: Compromisos de los Estados en torno a cooperación.
5. Artículo 5: Compromisos estatales para la promoción del vínculo de organizaciones civiles de personas con discapacidad en la creación de políticas para aplicar la Convención.
6. Artículo 6: Referente al seguimiento de las medidas para lograr el objeto de la Convención, como creación de comité y presentación de informes cada 4 años.
7. Artículo 7: Disposición para evitar interpretaciones de la Convención que restrinjan o limiten los derechos de las personas con discapacidad.
8. Artículo 8: Abarca el carácter abierto de la Convención y su entrada en vigor.
9. Artículo 9: “Después de su entrada en vigor, la presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados que no la hayan firmado”.
10. Artículo 10: Algunas otras disposiciones referentes a la ratificaciones y adhesiones de la Convención.
11. Artículo 11: Disposiciones generales frente a posibles enmiendas.
12. Artículo 12: Enunciación del derecho de los Estados a formular reservas al momento de adhesión.
13. Artículo 13: Instrumento de denuncia.
14. Artículo 14: Disposiciones finales: notificación a la ONU y notificación a Estados Americanos.

Enlace al documento:

[Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.](#)

Cómo reportan los países:

La Convención contempla, en su artículo 6, la creación de un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad. Este Comité se deberá reunir cada 4 años, con el propósito de que los Estados parte presenten un informe de seguimiento de las medidas que han sido llevadas a cabo en función de alcanzar en objetivo propuesto.

Tipología: Lineamientos sobre trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fecha: 17 de junio de 1999.

Objetivo:

Promover y brindar lineamientos sobre el trabajo decente y garantizar que este sea una fuente de dignidad, justicia social y desarrollo económico para todas las personas, independientemente de su género, edad, raza, discapacidad u otras características personales.

Alcance:

El trabajo decente es uno de los pilares del desarrollo sostenible, tal y como lo expone la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, pero este concepto fue pensado y desarrollado originalmente por el primer director general de la OIT, proveniente del hemisferio sur en 1999, razón por la que aquí se retoma el texto original sobre Trabajo Decente. Así, el trabajo decente como uno de los temas de mayor interés, está determinado por cuatro grandes líneas de intervención: 1) Creación de empleo, 2) Derechos laborales, 3) Protección social y 4) Diálogo social. En esa medida, el Trabajo Decente se ubica en la dimensión normativa al representar la forma en que se debería trabajar, a la vez que propende por la creación de un vínculo triangular entre el Estado, las empresas y los empleados. El Trabajo Decente recoge lo que es también la segunda fase del proceso de reforma y de modernización de la OIT. A continuación, presentamos un somero desarrollo de cada uno de los cuatro pilares del Trabajo Decente.

1. Los DD.HH. Y el Trabajo (Derechos Laborales)

Los derechos laborales para la OIT, como no podría ser de otra manera, se inscriben en la Declaración de la OIT que versa sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, lo cual configura un claro énfasis por este documento, que para 1998 fue suscrito por la Conferencia Internacional del Trabajo. Luego, el foco de atención sobre este punto también será la eliminación del trabajo infantil, por implicar un problema económico, social y de DD.HH., por lo que se hace un llamado al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

2. Empleos e Ingresos (Creación de Empleo)

El desempleo, como un flagelo creciente y global, está atravesado por distintos tipos de desigualdad, las más importantes son: 1) Por competencias (por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad por falta de acceso a educación), 2) Por sexo (especialmente para con la mujer) y 3) Por edad (principalmente entre los jóvenes y los adultos mayores). Así las cosas, es importante hacer una lectura y construcción de las políticas macroeconómicas en clave de empleo, pues este último se instaura como complemento de las primeras. Además, en el marco de las diferentes transformaciones de los sistemas de producción y de los mercados de trabajo, las cuales casi siempre resultan en una eliminación de plazas de trabajo, por lo que se destaca la función crucial de la enseñanza.

3. Fortalecimiento de la Protección y Seguridad Social (Protección Social)

En un mundo lleno de exclusión social, la protección social es un importante medio para consolidar la estabilidad social, lo cual se da por medio de, y dando como resultado, la reducción de la desazón social y la preparación para futuras crisis. Se destaca del texto el análisis diferencial que se hace de los contextos de países tanto industrializados como en vía de desarrollo; además, de plantear un nivel mínimo de protección social, aunado a la ampliación de sus sistemas, la ponderación de la salud sobre la pensión, el seguro de desempleo, los sistemas dinámicos de protección social, la salud dentro del lugar de trabajo y los problemas relacionados con las migraciones.

4. Fortalecimiento del Diálogo Social

La OIT propende por una construcción tripartita de lazos entre el sector empresarial, el Estado y la sociedad. Esto, con motivo de la nutrición y fortalecimiento no sólo del panorama de empleo en el país, sino también de su carácter democrático. Se destacan algunas de las estrategias tanto de los empleadores como de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores.

Contenido:

1. La finalidad primordial

- a. El ajuste mundial
- b. La nueva acción normativa preferente

2. Prioridades del Programa

- a. Los derechos humanos y el trabajo
- b. Empleo e ingresos

- c. Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social
- d. Fortalecimiento del diálogo social

3. Perspectivas regionales

- a. Las respuestas a las realidades regionales
- b. Un nuevo modo de concebir la cooperación técnica

4. Medios institucionales

- a. Repercusión de los objetivos estratégicos en la administración
- b. Un presupuesto estratégico
- c. Observación y evaluación
- d. Política de personal
- e. La OIT y el saber
- f. Política de información
- g. Política de comunicaciones exteriores
- h. Política de publicaciones
- i. Establecimiento de asociaciones en el plano internacional
- j. El Instituto Internacional de Estudios Laborales
- k. El Centro Internacional de Formación de Turín

Enlace al documento:

[Memoria sobre el Trabajo Decente](#)

Cómo reportan los países:

El documento, al presentarse como guía, insta a Estados y empresas de todo el mundo a acatar los lineamientos que se inscriben como una suerte de marco ideológico frente al deber ser en el ámbito laboral. Así, el documento, en sí mismo, no contempla un mecanismo de reporte, por parte de las empresas, para dar cuenta del recorrido hacia un mundo más justo y equitativo.

Tipología: Red del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Fecha: 26 de julio de 2000.

Objetivo:

Promover la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible a través del compromiso de las empresas.

Alcance:

El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: 1) Derechos Humanos, 2) Estándares Laborales, 3) Medio Ambiente y 4) Lucha Contra la Corrupción. Además, contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales, basadas en principios universales, contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomenta sociedades más prósperas.

Tiene 13,000 empresas y organizaciones participantes en 160 países, por esta razón, se constituye en la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

Contenido:

Promueve entre sus miembros el respeto a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que se derivan de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de

derechos humanos.

Trabajo

Principio 3: Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Enlace al documento:

[Pacto Global de las Naciones Unidas](#)

Como reportan las empresas:

Las empresas reportan a través de una Comunicación de Progreso (COP), que es un documento de divulgación anual en el que informan a sus grupos de interés sobre sus esfuerzos por implementar los principios del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El objetivo principal de las COP es servir de vehículo público para la información sobre actuación sostenible, compartir sus buenas prácticas corporativas y aprendizajes.

Puede ser un solo documento con el Reporte de Sostenibilidad que, además, reporta otros aspectos de la empresa, como sus esfuerzos por contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Fuentes de consulta

- <https://www.unglobalcompact.org/>
- <https://pactoglobal.org.py/ods/>
- <https://www.unglobalcompact.org/participation>
- <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html>

Tipología: Convención de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 27.

Fecha: Aprobada el 13 de diciembre de 2006 y firmada el 30 de marzo de 2007.

Objetivo:

Promover, proteger y asegurar el pleno y equitativo goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, garantizando que goce de plena igualdad ante la ley, así como fomentar el respeto por su dignidad.

Alcance:

La Convención fue el resultado de un largo proceso en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, observadores de la ONU, cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre discapacidad, instituciones de derechos humanos nacionales, y organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.

Este instrumento jurídico ha supuesto importantes consecuencias para las personas con discapacidad. Entre ellas, se destaca la “visibilidad” que se otorga a este grupo ciudadano dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción irreversible del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, así como el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer y garantizar sus derechos.

Por su parte, el Artículo 27, se refiere al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, a través del cual se reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un ámbito del mercado laboral que sea inclusivo y accesible.

Contenido:

El Artículo 27 de la Convención estipula literalmente en el punto 1.: “Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

En el punto 2.: “Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.

El artículo 27 recoge en 11 puntos, del literal a) al k) medidas pertinentes que abarcan desde la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, hasta la promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional, la protección de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás, la promoción de las oportunidades empresariales, el acceso al empleo público y privado, promoción de políticas para el empleo de las personas con discapacidad, ajustes razonables para las personas con discapacidad en los lugares de trabajo, entre otras.

Enlace al documento:

[Convención y Protocolo Facultativo](#)

Cómo reportan los países:

Los Estados Parte deben presentar informes periódicos al Comité de Derechos de las personas con discapacidad, que es el encargado de supervisar la aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los miembros del Comité sirven a título individual, no como representantes gubernamentales. Son elegidos de una lista de personas nominadas por los Estados en la Conferencia de los Estados Parte por un período de cuatro años con la posibilidad de ser reelegidos una vez, en el que exponen sobre cómo se están aplicando los derechos consagrados en la Convención. Los Estados deben informar inicialmente dentro de los dos años posteriores a la ratificación de la Convención y, posteriormente, cada cuatro años. El Comité examina cada informe, sobre el cual plantea sugerencias y recomendaciones generales. Remite estas recomendaciones, en forma de observaciones finales, al Estado Parte interesado.

Tipología: Carta de principios para la inclusión de la discapacidad (Red Mundial de Empresas y Discapacidad).

Fecha: Octubre de 2015.

Objetivo:

Promover y respetar los derechos de las personas con discapacidad mediante la sensibilización y la lucha contra el estigma y los estereotipos a los que se enfrentan las personas con discapacidad.

Alcance:

La Carta de principios constituye un marco normativo que propugna por el éxito empresarial y la equiparación de oportunidades de acceso al trabajo para las personas con discapacidad. Así, el decálogo suscrito por las empresas pertenecientes a la Red, para el año de 2015, promueve la vinculación de personas con discapacidad al mercado laboral para el mejoramiento de sus condiciones de vida. De igual forma, potencia las capacidades de la empresa al incorporar nuevos y diversos talentos dispuestos al servicio de las demandas del mercado.

Contenido:

El documento suscita la incorporación e integración de las personas con discapacidad en el sitio de trabajo para beneficio tanto de la empresa como del trabajador, en aras de responder a las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido, los integrantes de la Red que suscriben la carta aceptan los 10 principios siguientes, comprometiéndose a lograr que se apliquen en toda su estructura:

1. Respeto y promoción de Derechos: sensibilización mientras se atacan los estigmas y estereotipos.
2. No discriminación: mediante políticas y prácticas.
3. Igualdad de trato y oportunidades: ajustes razonables en todas las etapas del proceso de vinculación y permanencia en el trabajo.
4. Accesibilidad: mediante infraestructura "inclusiva".
5. Permanencia en el empleo: incluye la permanencia o el reintegro de una persona con discapacidad al puesto de trabajo.
6. Confidencialidad: respeto por la información referida a la discapacidad.

7. Prestar atención a todo tipo de personas con discapacidad, con énfasis en las personas con discapacidad intelectual y en las personas con discapacidad psicosocial.
8. Colaboración: promoción del empleo inclusivo en los círculos y redes empresariales.
9. Evaluación: revisión periódica de las políticas y prácticas de inclusión.
10. Intercambio de conocimientos: generar una comunicación que permita un flujo constante de información relevante entre las diferentes organizaciones, tanto nacionales como transnacionales, que están involucradas en el camino hacia la inclusión laboral.

Enlace al documento:

[Carta de principios](#)

Cómo reportan los países:

Se suscribe a través de la Red Global de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) directamente o a través de Redes como la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI).

No obstante, el primer vínculo de mayor alcance entre las empresas y la Red (incluso sin suscribirse) consiste en el diligenciamiento de un formulario que contiene preguntas acerca de cada uno de los 10 principios que están consagrados en la Carta. Así, la empresa puede contrastar la información propia sobre inclusión de personas con discapacidad con los parámetros internacionales de la Red, bajo la dirección de la OIT. Este instrumento es importante en la medida que permite la expansión de parámetros sobre inclusión laboral, a la vez que es de fácil acceso y genera una respuesta automática sobre cómo llevar a cabo acciones que potencien la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. El enlace para dicho cuestionario o, en propias palabras de la Red, “herramienta de autoevaluación” es el siguiente: [Modelo de Herramienta de Autoevaluación](#).

Tipología: Carta de principios para la inclusión de la discapacidad. Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI).

Fecha: 2001.

Objetivo:

Fomentar una nueva cultura empresarial que valore lo que la diversidad aporta al mercado y que promueva equipos de trabajo inclusivos.

Alcance:

La “Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas” reúne a empresas comprometidas con la discapacidad con entidades públicas y privadas que promueven los derechos de estas.

Fue desarrollada en el marco del “Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica” que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) coordina con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), esta red institucionaliza el trabajo informal que realizado con diversas empresas y redes empresariales de la región y coordina esta labor con la que realizan las instituciones públicas y otros agentes clave en este ámbito.

Así mismo, promueve por medio de la red de empresas aliadas la inclusión laboral de personas con discapacidad, impulsando y fomentando la generación de conocimiento y buenas prácticas empresariales en la generación de empleos accesibles y dignos para esta población.

Contenido:

1. Promover y respetar los derechos de las personas con discapacidad, mediante la sensibilización y la lucha contra el estigma y los estereotipos a los que se ven confrontadas estas personas.
2. Desarrollar políticas y prácticas que protejan a las personas con discapacidad frente a todo tipo de discriminación.
3. Fomentar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad, efectuando ajustes razonables en el proceso de contratación, en el puesto de trabajo, el aprendizaje, la formación, la conservación del empleo, el desarrollo de la carrera

- profesional, así como con respecto a otras condiciones de empleo pertinentes.
4. Conseguir progresivamente que las instalaciones de la empresa y la información destinada al personal sea accesible para todos los empleados con discapacidad.
 5. Empezar medidas adecuadas a fin de que los empleados que adquieran una discapacidad puedan conservar su empleo o reintegrarse posteriormente.
 6. Respetar la confidencialidad de la información personal sobre la discapacidad.
 7. Tomar en consideración las necesidades de las personas con discapacidad que encuentran dificultades específicas para acceder al mercado de trabajo, incluidos quienes tienen discapacidad intelectual y quienes tienen discapacidad psicosocial.
 8. Impulsar el empleo de las personas con discapacidad entre sus interlocutores comerciales y otras empresas, y colaborar con las redes nacionales de empleadores y empresarios en torno a la cuestión de la discapacidad, así como con las organizaciones que se ocupan de hacer avanzar los derechos de estas personas.
 9. Examinar periódicamente y asegurar la eficacia de las políticas y prácticas de la empresa en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad.
 10. Dar a conocer a todas las partes interesadas los esfuerzos desplegados por la empresa para promover el empleo de las personas con discapacidad, y compartir información y experiencias con los miembros de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas. Cuando proceda, la RIEI utilizará en sus propias comunicaciones los informes y las prácticas de la empresa.

Enlace al documento:

<https://www.riei.red/>

Cómo reportan las empresas:

Para suscribirse a la RIEI, las empresas que lleven a cabo iniciativas para la contratación y el desarrollo profesional de personas con discapacidad deben llenar un el siguiente formulario.
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfNdCnjGDbCnjzsGgQR8S2hwxflLAmWrFGwuDjpPAdJCouqlQ/viewform>

Tipología: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Fecha: 25 de septiembre de 2015.

Objetivo:

Erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos, dentro del marco de desarrollo sostenible.

Alcance:

Los líderes mundiales adoptaron 17 objetivos de desarrollo sostenible globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene una visión global y estratégica que busca abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales que enfrenta el mundo actual, estas metas especifican un alcance en los próximos 15 años, para lo cual todo el mundo tiene que hacer su parte, entre ellos: los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

Contenido:

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un conjunto de 17 objetivos y 169 metas que incluyen áreas desde la eliminación de la pobreza hasta el combate contra el cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. Estos objetivos cubren los próximos años (2015-2030) y sustituyen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas tienen carácter mundial que son universalmente aplicables, tomando en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada país, respetando las políticas y prioridades nacionales. No son independientes entre sí y es necesario que se apliquen de manera integrada.

La aplicación y el éxito dependerán de las políticas, planes y programas de desarrollo sostenible de los propios países. Los ODS serán útiles para ajustar los planes de los países con sus compromisos globales.

ODS	META	INDICADOR	ARTÍCULOS CDPD RELACIONADOS
1. FIN DE LA POBREZA	1.3 Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.	Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad , las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los vulnerables.	4. Obligaciones generales 28. Nivel de vida adecuado y protección social 32. Cooperación internacional
ODS	META	INDICADOR	ARTÍCULOS CDPD RELACIONADOS
4. EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad , los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	Índices de paridad (entre mujeres y hombres, zonas rurales y urbanas, quintiles de riqueza superior e inferior y grupos como las personas con discapacidad , los pueblos indígenas y los afectados por los conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores educativos de esta lista que puedan desglosarse.	5. Igualdad y no discriminación 9. Accesibilidad 24. Educación inclusiva. 30. Participación en la vida cultural, actividades recreativas, de esparcimiento
	4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.	Proporción de escuelas con acceso a a) electricidad, b) Internet con fines pedagógicos, c) computadoras con fines pedagógicos, d) infraestructura y materiales adaptados a los estudiantes con discapacidad , e) suministro básico de agua potable, f) instalaciones de saneamiento básicas separadas por sexo y g) instalaciones básicas para el lavado de manos.	
8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.	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 , así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.	19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. 27. Trabajo y empleo 28. Nivel de vida adecuado y protección social

<p>10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUADEDES.</p>	<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>	<p>Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.</p>	<p>3. Principios generales</p> <p>5. Igualdad y no discriminación</p> <p>6. Mujeres con discapacidad</p> <p>8. Toma de conciencia</p> <p>32. Cooperación internacional</p>
<p>ODS</p>	<p>META</p>	<p>INDICADOR</p>	<p>ARTÍCULOS CDPD RELACIONADOS</p>
<p>11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.</p>	<p>11.2.1 Proporción de la población que tiene fácil acceso al transporte público, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.</p>	<p>9. Accesibilidad</p> <p>20. Movilidad personal</p>
<p>16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS.</p>	<p>16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</p>	<p>16.7.1 Proporciones de plazas (desglosadas por sexo, edad, personas con discapacidad y grupos de población) en las instituciones públicas (asambleas legislativas nacionales y locales, administración pública, poder judicial), en comparación con la distribución nacional.</p>	<p>8. Toma de conciencia</p> <p>12. Igual reconocimiento como persona ante la ley</p> <p>13. Acceso a la justicia</p> <p>29. Participación en la vida política y pública</p> <p>32. Cooperación internacional</p>

<p>17. ALIANZAS</p>	<p>Datos – Vigilancia y rendición de cuentas</p> <p>17.18 De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.</p>	<p>17.18.1 Proporción de indicadores de desarrollo sostenible producidos a nivel nacional, con pleno desglose cuando sea pertinente para la meta, de conformidad con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales.</p>	<p>4. Obligaciones generales</p> <p>8. Toma de conciencia</p> <p>32. Cooperación internacional</p>
----------------------------	--	--	--

Enlace al documento:

[Objetivos del Desarrollo Sostenible 2015-2030 \(ODS\)](#)

Como reportan las empresas:

Si bien, el logro de las metas de los ODS es un compromiso del país, por lo que corresponde a los gobiernos reportar a la instancia correspondiente de las Naciones Unidas, las empresas naturalmente reportan sus contribuciones a través de su Memoria Anual o Reporte de Sostenibilidad. Una Comisión ODS o Cancillería del país deberá acopiar y sistematizar dichas contribuciones del sector corporativo.

Fuentes de consulta:

- <https://pactoglobal.org.py/ods/>
- PPT Club de Empresas Comprometidas – Marina Alabí (Argentina).
- Guía para la inclusión de la perspectiva de la discapacidad en planes y proyectos de la cooperación al desarrollo en Paraguay. Proyecto Acortando Distancias II (Bridging the Gap II), Octubre de 2020, Asunción.

Tipología: Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030.

Fecha: Adoptada el 3 de marzo de 2021.

Objetivo:

La Estrategia por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 pretende abordar los diversos desafíos que enfrentan las personas con discapacidad. Su objetivo es avanzar en todos los ámbitos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, tanto a nivel de la Unión Europea como de los Estados miembros. El objetivo es garantizar que las personas con discapacidad en Europa, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual, puedan:

- Disfrutar de sus derechos humanos,
- Tener igualdad de oportunidades,
- Tener igual acceso para participar en la sociedad y la economía,
- Sean capaces de decidir dónde, cómo y con quién vivir,
- Puedan circular libremente en la Unión Europea independientemente de sus necesidades de apoyo, ya no experimenten discriminación.

Alcance:

La Estrategia por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 se basa en los resultados de la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que allanó el camino para una Europa sin barreras en la que las personas con discapacidad puedan ejercer todos sus derechos y participar plenamente en la sociedad y la economía.

Esta nueva Estrategia reforzada tiene en cuenta la diversidad de las discapacidades, entre las que cabe mencionar las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (de acuerdo con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), que a menudo resultan invisibles.

Ante los riesgos de desventajas múltiples a los que se enfrentan las mujeres, los niños, las personas mayores, los refugiados con discapacidad y las personas con dificultades socioeconómicas, esta Estrategia promueve una perspectiva interseccional en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Contenido:

La estrategia se estructura en los siguientes apartados:

1. Visión y necesidad de actuación.
2. Accesibilidad: herramienta para ejercer los derechos, la autonomía y la igualdad.
3. Disfrutar de los derechos de la Unión.
4. Circular y residir libremente.
5. Fomentar la participación en el proceso democrático.
6. Nivel de vida digno y vida independiente.

Enlace:

[Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 al documento:](#)

Tipología: Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

Fecha: Publicada el 09 septiembre 2022.

Objetivo:

El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados parte en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece los principios y estándares del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y proporciona la base para que los Estados parte cumplan sus compromisos en virtud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, sobre el logro, para 2030, de una vida plena y productiva. Empleo y trabajo decente para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Alcance:

Ofrece un panorama completo de las obligaciones de los Estados parte en virtud del artículo 27, teniendo en cuenta la interdependencia de las medidas sobre el derecho al trabajo enumeradas en ese artículo, y la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con las disposiciones de otros artículos de la Convención, tales como las relativas a obligaciones generales (art. 4), igualdad y no discriminación (art. 5), mujeres con discapacidad (art. 6), accesibilidad (art. 9), igual reconocimiento ante la ley (art. 12), acceso a la justicia (art. 13), protección contra la explotación, la violencia y el abuso (art. 16), vida independiente (art. 19), educación (art. 24), habilitación y rehabilitación (art. 26) y un nivel de vida y protección social adecuados (art. 28).

Contenido:

La observación general N.º 8, inicia con una introducción con seis numerales. Continúa con varios puntos entre ellos: Modelo de derechos humanos de la discapacidad; Contenido normativo; Obligaciones de los Estados parte; Relación con otros artículos de la Convención; Implementación a nivel nacional.

Enlace al documento:

[Observación general núm. 8 \(2022\) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo](#)

Marco conceptual en Inclusión laboral de Personas con discapacidad

Inclusión económica

La inclusión económica se refiere a la creación de oportunidades y acceso equitativo a los recursos financieros, servicios y oportunidades económicas para todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen socioeconómico, género, raza u otras características. Esto implica garantizar que todas las personas tengan la capacidad de participar plenamente en la economía, acceder a servicios financieros, obtener empleo digno, emprender negocios y mejorar su bienestar económico; con este tipo de acciones se busca reducir las desigualdades y promover un desarrollo sostenible e inclusivo para toda la sociedad.

La inclusión económica está estrechamente relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en la medida en que esta última (respecto a la cual se centra este documento) posibilita un camino para la generación de ingresos, puesto que permite que este grupo de la población participe del mercado laboral abierto, con las consideraciones que orienta la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas RIEI apropia como definición de Persona con discapacidad la contenida en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

¿Qué es inclusión laboral de Personas con discapacidad?

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un conjunto de acciones que buscan garantizar oportunidades laborales y condiciones de trabajo adecuadas para que este colectivo pueda ejercer plenamente sus capacidades y habilidades, así contribuir al desarrollo productivo de las empresas, la economía de su territorio y de la sociedad en general. Implica no sólo la eliminación de las barreras y prejuicios que limitan su acceso al mercado laboral, sino también la adopción de los entornos inclusivos y los apoyos requeridos de acuerdo con las necesidades individuales.

* Según el Banco Mundial, los programas de inclusión económica pueden ser una vía para salir de la pobreza ya que consiste en capacitar y orientar a las personas, realizar transferencias de efectivo y crear programas de empleo.

La inclusión laboral no se trata de dar privilegios o beneficios especiales a los trabajadores con discapacidad, sino de garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a sus derechos humanos y laborales. Debe garantizar que los mismos puedan elegir libremente la ocupación en la que se quieran desempeñar, de acuerdo a sus habilidades, conocimientos y competencias y que a su vez, los entornos laborales sean abiertos, inclusivos y accesibles.

¿Qué significa hacer inclusión laboral de Personas con discapacidad?

- Reconocer la discapacidad como una diversidad que hace parte de los valores y de la identidad de la organización.
- Vincular las personas con discapacidad considerando sus competencias para el cargo por encima de su discapacidad.
- Hacer gestión consciente de la diversidad orientada a darle oportunidad a la población con discapacidad.
- Permitir que puedan trabajar en las mismas condiciones laborales, en cuanto a funciones, posibilidades de desarrollo dentro de la empresa, horarios y remuneraciones como las de cualquier trabajador de la organización.
- Fomentar la igualdad en la gestión del desempeño, productividad y cumplimiento con los estándares y políticas de cada organización.
- Preparar el terreno, haciendo un diagnóstico empresarial y un plan de formación en la empresa para desmitificar imaginarios.
- Implementar ajustes razonables en los subprocesos de gestión humana (reclutamiento, selección, vinculación, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, plan de carrera y retiro).
- Promover una cultura de diseño universal en las organizaciones.

* Existen diversos tipos de barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad; pueden ser de tipo arquitectónico o físico (p.ej. falta de rampas); actitudinales (p.ej. prejuicios); de comunicación (p.ej. falta de señalizaciones en Braille, o de servicio de intérpretes en lengua de señas); relacionadas con políticas o servicios (p.ej. inadecuación de regulaciones) y sociales (p.ej. discriminación o exclusión).

La inclusión laboral es importante para la promoción del crecimiento económico sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

¿Qué no es inclusión laboral de personas con discapacidad?

No es inclusión laboral ciertas acciones, omisiones, barreras físicas y actitudinales (prejuicios y estereotipos), la falta de entornos inclusivos y accesibles y de apoyos que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, así como las condiciones de trabajo desfavorables que dificultan la realización de tareas o desempeño en el ámbito laboral. Del mismo modo, no lo es la falta de respeto de los derechos humanos y la desigualdad de oportunidades para el acceso al trabajo y la falta de garantías que les impida elegir libremente la ocupación a la que se quieren dedicar. En este sentido, se puede decir además que NO es Inclusión laboral de personas con discapacidad:

- Declarar buenas intenciones de hacer inclusión de parte de las organizaciones, sin evidenciar hechos concretos.
- Centrar la estrategia de sensibilización y concientización solo en talleres y conversatorios sobre inclusión y diversidad.
- Cumplir solamente con los porcentajes de contratación obligatoria de personas con discapacidad.
- Contratar personas con discapacidad solo por el puntaje adicional en licitaciones o contrataciones con el Estado.
- Presumir las vinculaciones de personas con discapacidad ante la sociedad (marketing social).
- Contratar personas con discapacidad, sin que se ejerza ningún trabajo. Es un derecho con deberes.
- Vincular personas con discapacidad por compasión y no por derecho.
- Crear cargos específicos para personas con discapacidad.
- Crear condiciones especiales en la organización para las personas con discapacidad (jornadas laborales más cortas).
- Apoyar económicamente fundaciones u organizaciones para personas con discapacidad como única alternativa para apoyar la empleabilidad de este grupo de la población.
- Contratar personas por categorías de discapacidad por tipo de cargos.
- Contratar personas con discapacidad únicamente para cumplir los índices de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

¿Cuál es el rol de cada uno de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

El ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad involucra diversos actores sociales que juegan un papel importante en la promoción de oportunidades laborales y respeto de los derechos laborales de este grupo poblacional. Algunos de estos actores y sus roles son:

- 1. Personas con discapacidad:** son los protagonistas, al igual que las empresas del ecosistema de la inclusión laboral. Deben tener acceso a la formación y capacitación necesaria para desarrollar habilidades y competencias laborales. Su principal rol es participar activamente en la búsqueda de empleo y en la promoción de sus derechos laborales, contribuyendo con sus habilidades y talentos al mundo laboral. Es importante recalcar que, así como tienen derechos, tienen responsabilidades y deben prepararse y esforzarse para ser competitivas en el mercado laboral.
- 2. Empresas:** las empresas (o empleadores públicos y privados) juegan un papel fundamental al abrir sus puertas a la inclusión laboral, ofreciendo empleo a personas con discapacidad y creando entornos de trabajo accesibles e inclusivos.

Deben implementar y cumplir las medidas y prácticas inclusivas en sus procesos de selección, contratación, desarrollo profesional y adaptación de los entornos y tareas de trabajo, para promover la diversidad y el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- 3. Organizaciones gubernamentales:** los gobiernos desempeñan un papel importante al establecer políticas y regulaciones que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. En nuestra región es necesario que el Estado garantice el cumplimiento de la normatividad y proporcione incentivos y apoyo financiero a las empresas que contratan personas con discapacidad; del mismo modo, debe garantizar la inclusión educativa y procesos de formación para el empleo a Personas con discapacidad.
- 4. Organizaciones no gubernamentales:** las ONG trabajan en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad y brindan servicios de apoyo en la formación, capacitación y búsqueda de empleo para las personas con discapacidad, así como capacitación y generación de herramientas de inclusión para las empresas que buscan ser incluyentes.
- 5. Instituciones educativas:** las escuelas, universidades y centros de formación desempeñan un papel importante al proporcionar educación inclusiva y capacitación en habilidades laborales para personas con discapacidad, preparándolas para el mundo laboral.
- 6. Sociedad en general:** la sociedad en su conjunto también es un actor importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad, al promover la conciencia, la aceptación y la eliminación de barreras y prejuicios hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Los actores sociales mencionados deben trabajar en conjunto para fomentar la inclusión laboral y crear oportunidades equitativas para las personas con discapacidad en el mundo laboral. A continuación, compartimos un cuadro que muestra el rol de cada uno de los actores sociales que intervienen en el ecosistema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que puede ayudar a entender la importancia del trabajo articulado.

ACTORES INSTITUCIONALES	Prestación de servicios PREVIOS a la inclusión laboral	Formación para el trabajo	Intermediación	Prestación de servicios DURANTE la inclusión laboral	Incidencia en política pública en instancias gubernamentales	Reglas de juego que enmarcan la inclusión laboral	Apoyo transversal al ecosistema
Altas Cortes judiciales							
Instituciones de la rama legislativa: Congreso, Asambleas departamentales y Concejos Municipales							
Ministerios a cargo de los sectores Trabajo y Educación							
Administraciones públicas locales							
Instituciones educativas y de formación para el trabajo autorizadas							
Agencias o centros de empleo y demás actores autorizados para la intermediación laboral							
Asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad							
Fundaciones, Corporaciones, Institutos que prestan servicios a las personas con discapacidad y/o a las empresas							
Organizaciones del segundo piso / programas de cooperación internacional							
Programas o iniciativas de inclusión							

Tabla 1. Rol de los actores sociales en el ecosistema de la inclusión laboral. Autoría Programa Pacto de Productividad. Colombia.

¿Qué aspectos pueden caracterizar una buena práctica en inclusión laboral de personas con discapacidad?

Para considerarse una buena práctica en inclusión laboral de personas con discapacidad, se requiere que, durante sus diferentes etapas, las empresas puedan evidenciar los siguientes aspectos:

- 1. Involucramiento de las personas con discapacidad:** la inclusión de las personas con discapacidad en el diseño y la implementación de políticas, procesos y prácticas que les afecta directamente y las benefician a ellas y a la empresa.
- 2. Diseño universal en el lugar de trabajo:** se refiere a la creación de espacios accesibles y flexibles que puedan ser utilizados por todas las personas, independientemente de sus capacidades.
- 3. Accesibilidad física y tecnológica:** Garantizar que el entorno de trabajo sea accesible para personas con discapacidad, incluyendo rampas, ascensores, baños adaptados y tecnologías accesibles.
- 4. Políticas inclusivas:** Implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, como la no discriminación, la adaptación razonable de tareas y horarios, y la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo.
- 5. Sensibilización y capacitación:** Brindar capacitación a los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad, fomentando la empatía, el respeto y la comprensión de las necesidades individuales. Esta estrategia debe incluir a todo el personal de la empresa incluyendo a su alta dirección.
- 6. Ajustes razonables:** Realizar adaptaciones para permitir que las personas con discapacidad realicen su trabajo de manera efectiva, y en igualdad de condiciones con los demás, como la provisión de tecnologías de asistencia o la modificación de tareas.
- 7. Oportunidades de desarrollo:** Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional que promuevan el crecimiento y la promoción de las personas con discapacidad dentro de la organización.
- 8. Colaboración con organizaciones especializadas:** Establecer alianzas con organizaciones especializadas en discapacidad para recibir asesoramiento y apoyo en la implementación de prácticas inclusivas.
- 9. Medición y seguimiento:** Realizar un seguimiento de los indicadores de inclusión laboral de personas con discapacidad, evaluar el impacto de las prácticas implementadas y realizar ajustes necesarios para mejorar continuamente.

Estos aspectos contribuyen a crear un entorno laboral inclusivo que valore y aproveche el talento y las habilidades de las personas con discapacidad, promoviendo su plena participación en el mundo laboral.

Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo. Orientación sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo: Directrices para el gobierno, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones.
- Organización Internacional del Trabajo. Inclusión laboral de las personas con discapacidad: Una guía para los empleadores”.
- Organización Internacional del Trabajo. Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Vornholt, K., & Kröger, T. (Eds.). (2020). Disability in the Global South: The Critical Handbook. Springer.
- Mace, R. L. (1989). The architect’s role in universal design. In Preiser, W. F. E., & Ostroff, E. (Eds.), Universal Design Handbook (pp. 7-1 - 7-9). Springer.
- Oliva, A. (2003). Familia y discapacidad: Aspectos clínicos y psicosociales. Pirámide.
- Infografía Banco Mundial. Rompiendo barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. [*Rompiendo barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe \(bancomundial.org\)*](#)
- Breve historia de la accesibilidad universal, Observatorio de la accesibilidad/COCEMFE [*Breve historia de la Accesibilidad Universal – Observatorio de la Accesibilidad*](#)
- Fundación ONCE América Latina - FOAL. (2017). La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. [*La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia | FOAL*](#)
- OpenAI. (2021). ChatGPT [Versión 3.5] [Software de inteligencia artificial]. Recuperado de [*https://openai.com*](https://openai.com)
- Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”. El Modelo territorial de inclusión laboral para personas con discapacidad. [*https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/1_Informe_construcci%C3%B3n_Modelo_territorial_de_inclusi%C3%B3n_laboral_Pacto.pdf*](https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/1_Informe_construcci%C3%B3n_Modelo_territorial_de_inclusi%C3%B3n_laboral_Pacto.pdf)
- Programa Pacto de Productividad. Los servicios de formación para el trabajo como parte del Modelo “Pacto de Productividad” [*https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/2_Los_servicios_de_formaci%C3%B3n_como_parte_del_Modelo_Pacto_de_Productividad.pdf*](https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/2_Los_servicios_de_formaci%C3%B3n_como_parte_del_Modelo_Pacto_de_Productividad.pdf)
- Programa Pacto de Productividad. Los servicios de intermediación como parte del Modelo “Pacto de Productividad” [*https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/3_Los_servicios_de_intermediaci%C3%B3n_como_parte_del_Modelo_Pacto_de.pdf*](https://pactodeproductividad.com/pdf/Documentos%20del%20Programa/3_Los_servicios_de_intermediaci%C3%B3n_como_parte_del_Modelo_Pacto_de.pdf)