



OISS
ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas

TENDENCIAS EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN IBEROAMÉRICA

Año 2024

Tabla de contenido

A. Introducción	1
1.Contexto General.....	1
2.Impulsores de cambio que han llevado a estas tendencias.....	3
B. Tendencias globales en la inclusión laboral de Personas con discapacidad	4
1.Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo	4
2.Crecimiento en el discurso general de las organizaciones en cuanto a la inclusión como parte de los ejes transversales.....	5
3.Inteligencia Artificial para accesibilidad	5
4.La accesibilidad como motor de cambio.....	6
5.Activismo y defensa de los derechos.....	7
6.Implementación de programas de reclutamiento inclusivo	7
7.Trabajo en redes, foros o comunidades con propósitos afines o comunes.....	8
C. Los 3 Retos al interior de las empresas en la inclusión laboral de personas con discapacidad	8
1.Centrar su atracción del talento en competencias, conocimiento, habilidad y no en la discapacidad	8
2.Generación de Empleos de calidad.....	9
3.Mayor acompañamiento y trabajo articulado con los MiPymes.....	9
D. Referencias	10
E. Agradecimiento especial	11

Tendencias en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica

A. Introducción

1. Contexto General

En la actualidad, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha convertido en un tema crucial en la agenda social y empresarial.

En este documento se presentan como tendencias emergentes las siguientes:

- Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.
- Crecimiento en el discurso general de las organizaciones en cuanto a la inclusión como parte de los ejes transversales.
- Inteligencia Artificial para accesibilidad.
- Accesibilidad como motor de cambio.
- Activismo y defensa de los derechos.
- Implementación de programas de reclutamiento inclusivo.
- Trabajo en redes, foros o comunidades con propósitos afines o comunes.

Las anteriores tendencias reflejan un cambio significativo en la percepción y la práctica hacia la igualdad de oportunidades y la accesibilidad para todos los individuos, independientemente de sus características físicas, intelectuales o sensoriales. Desde el impulso por la accesibilidad en entornos físicos y digitales hasta la creciente representación en los medios de comunicación y la fuerza laboral, estas tendencias no solo son indicativas de un progreso social, sino que también tienen implicaciones profundas en la calidad de vida y la inclusión de las personas con discapacidad.

La importancia de estas tendencias radica en su capacidad para transformar la sociedad en un espacio más equitativo y diverso.

La accesibilidad por ejemplo, tanto en términos físicos como digitales, es fundamental para garantizar que todas las personas puedan participar plenamente en la vida cotidiana, desde acceder a lugares públicos hasta utilizar servicios en línea.

La promoción de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo no solo abre

oportunidades laborales para personas con discapacidad, sino que también enriquece la cultura organizacional y fomenta la innovación.

Además, la representación adecuada de personas con discapacidad en los medios de comunicación y la cultura popular además de reflejar la realidad de la diversidad humana, también desafía estereotipos y promueve una mayor aceptación y comprensión en la sociedad en general.

El activismo y la defensa de los derechos son impulsados por estas tendencias, promoviendo cambios legislativos y sensibilizando a la opinión pública sobre las necesidades y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad.

Asimismo, se ha identificado empresas y grupos empresariales a nivel mundial que están comprometidos con la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral, convirtiéndose en grandes referentes y modelos a seguir para otras organizaciones que están avanzando en sus primeros pasos hacia la inclusión y accesibilidad en sus espacios laborales.

Por eso trabajar en red y participar en estas iniciativas se han convertido en un espacio generador de valor para las empresas, ya que les permite compartir conocimiento, aprendizajes y experiencias que facilitan la inclusión para otras empresas que están en fase inicial de implementación de estrategias inclusivas.

Entre estas redes podemos destacar la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas. Estas redes acogen a otras redes conformadas por empresas y grupos empresariales en Iberoamérica y el mundo que tienen un genuino interés en la incorporación de la población con discapacidad en el ámbito laboral.

En última instancia, estas tendencias son fundamentales para construir una sociedad más justa y comprensiva en la que todas las personas, independientemente de sus habilidades, puedan participar y contribuir al bienestar colectivo.

Este documento sobre las Tendencias en la inclusión laboral de personas con discapacidad se presenta desde la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas RieI como un insumo para el trabajo que vienen adelantando sus miembros en cada país. Este queda abierto para ser enriquecido con sus lecciones aprendidas y buenas prácticas.

2. Impulsores de cambio que han llevado a estas tendencias

- **La Interseccionalidad en el mundo laboral**

Es un enfoque crucial en la lucha por la equidad y la justicia social y nos invita a considerar cómo se entrelazan y se superponen las diferentes identidades (raza, género, clase social, orientación sexual, capacidad física, entre otras), dando forma a las experiencias y oportunidades de cada individuo. Esta perspectiva es fundamental porque reconoce que la discriminación y la desigualdad no son fenómenos aislados, sino que están interconectados y se refuerzan mutuamente.

Por ejemplo, una mujer negra puede enfrentar formas únicas de discriminación que no se reducen simplemente a la discriminación de género o de raza por separado. Del mismo modo, una persona con discapacidad puede experimentar desventajas adicionales debido a la intersección de su discapacidad con otras identidades.

- **Impacto y rol de las empresas transnacionales en Latinoamérica en la inclusión**

Las empresas o personas que lideran la diversidad, equidad e inclusión, han comprendido que la interseccionalidad puede abordar eficazmente las desigualdades sistémicas y crear soluciones más inclusivas, lo que implica adoptar un enfoque más holístico y sensible a la diversidad en la formulación de políticas, programas y prácticas en todos los ámbitos, entre ellos los laborales con acciones como: políticas de contratación inclusiva, entrenamientos y capacitación accesibles, creación de comunidades en donde las personas tengan voto, definición de políticas y políticas internas.

- **Innovación y uso de tecnología**

Se puede considerar una de las más importantes en el avance hacia la inclusión laboral desde la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad y desde la perspectiva de aprovechamiento de talento humano y productividad social. Esto dado a que la tecnología está desempeñando un papel cada vez más importante en la mejora de la accesibilidad y la inclusión.

El uso de la tecnología, por su amplia posibilidad de aplicación, va desde la generación de tecnología de apoyo físico a la generación de tecnología de apoyo cognitivo, lo que permite suplir necesidades de una amplia gama de personas con discapacidad. También es evidente las aplicaciones y dispositivos diseñados específicamente

para personas con discapacidad hasta mejoras en la accesibilidad de sitios web y plataformas digitales.

La tecnología está ayudando a eliminar barreras y mejorar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, por lo que los esfuerzos en accesibilidad digital en países como España están siendo priorizados, buscando que estas no se conviertan en una barrera más para esta población.

Las tendencias relacionadas con el uso de la tecnología como apoyo para la inclusión laboral abren un horizonte prometedor en la integración de personas con discapacidad en el mundo laboral. Los desarrollos tecnológicos tienen la posibilidad de potenciar las capacidades y autonomía de las personas con discapacidad en un entorno adaptado que requiere una supervisión y control cercano, especialmente para abordar los desafíos inherentes a su implementación.

Sin embargo, debido a la exclusión que viven las personas con discapacidad en varios países de Iberoamérica, es posible que las tendencias tecnológicas no se aprovechen al máximo para promover su inclusión laboral. De hecho, la falta de acceso a estas tecnologías aumenta las brechas de esta población para una verdadera participación en la sociedad. Es esencial garantizar que estas innovaciones lleguen a todos.

B. Tendencias globales en la inclusión laboral de Personas con discapacidad

A continuación, mencionamos algunas de las tendencias en términos de inclusión de personas con discapacidad, las cuales hacen parte de un compendio de información recogida por parte de las diferentes redes que conforman la **Red Iberoamericana de empresas inclusivas RIEI**:

1. Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

Muchas empresas están adoptando políticas y programas para fomentar la contratación y retención de personas con discapacidad. Esto no solo es un beneficio para los empleados con discapacidad, sino que también puede mejorar la cultura y la productividad en general.

La diversidad e inclusión también ha permeado la representación en los medios de comunicación y la cultura popular. Es así como hay una creciente demanda de una representación más auténtica y diversa de las personas con discapacidad en los medios de comunicación, la publicidad, el cine, la televisión y otras formas de cultura popular. Esto incluye tanto la representación de personas con discapacidad

reales como la inclusión de actores y artistas con discapacidad en papeles y proyectos significativos.

Aunque esta tendencia es favorable para la inclusión laboral de personas con discapacidad, un riesgo identificado es que las empresas elijan únicamente un grupo catalogado como diverso, enfocando en él sus iniciativas. Aunque la inclusión es progresiva, se recomienda desde su inicio abordarla de forma interseccional, de manera que progresivamente las barreras que restringen o limitan la participación de personas con discapacidad y otros grupos excluidos disminuyan.

2. Crecimiento en el discurso general de las organizaciones en cuanto a la inclusión como parte de los ejes transversales

Hoy en día existe en los países de Iberoamérica, especialmente en Latinoamérica un incremento en la generación de espacios de conversación entorno a la inclusión laboral de personas con discapacidad y los retos que esto conlleva para las empresas, así como los beneficios que trae para la organización más allá de los otorgados por cada gobierno en los países donde estos existen.

Si bien hoy desde los grandes líderes organizacionales esta apuesta a la inclusión viene apalancada por ellos, es cierto que la participación en las conversaciones suele estar en aquellas personas que lideran los programas y no los grandes CEO, vicepresidentes o líderes organizaciones que son quienes marcan los lineamientos estratégicos dentro de la organización. Por lo que seguirá siendo un reto involucrar a estos grandes líderes en esos espacios de conversación para que sean promotores y ejemplos del cambio, ya que se logra evidenciar acciones claras en la generación de empleo en aquellas organizaciones donde sus líderes estratégicos lideran e incorporan esto en las organizaciones o empresas que representan.

3. Inteligencia Artificial para accesibilidad

La Inteligencia Artificial ha cobrado gran importancia en los últimos años debido a que ha abierto un mundo de posibilidades, generando una revolución que repercute en todos los ámbitos de la vida de las personas, lo que incluye transformaciones en el mercado laboral.

En lo referente a la inclusión laboral de personas con discapacidad una tendencia importante tiene que ver con la generación de Inteligencia Artificial para desarrollar soluciones de accesibilidad que faciliten la participación de personas

con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto incluye sistemas de reconocimiento de voz, traducción automática de lengua de señas, y herramientas de navegación y orientación para personas con discapacidad visual o auditiva. Estas soluciones están ayudando a eliminar barreras de comunicación y facilitar el acceso a la información y los recursos laborales.

Según el post sobre accesibilidad mejorada con IA de la web de la empresa TELCEL la Inteligencia Artificial está siendo usado para desarrollar herramientas diversas que apoyan a las personas con diferentes tipos de discapacidad.

La 12^a edición del Informe Tecnología y Discapacidad de la fundación Adecco publicado en julio de 2023, señala que: “.. más de la mitad de las personas con discapacidad encuestadas (55,3%) considera que la Inteligencia Artificial (IA) tiene un inmenso potencial para impulsar su desempeño, ya que estos sistemas pueden facilitar su rendimiento laboral y mejorar su eficiencia..”. Además, según el informe un 75,9% de los encuestados ha indicado que las nuevas tecnologías han mejorado su calidad de vida global, mientras solo un 26.9% ha recibido formación o capacitación relacionada con el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

Es importante no perder de vista los riesgos de su uso, ya que se ha demostrado que la Inteligencia Artificial al desarrollarse por humanos podría contribuir a perpetuar sesgos negativos para la diversidad social.

4. La accesibilidad como motor de cambio

Existe una creciente conciencia sobre la importancia de la accesibilidad en todos los ámbitos de la vida, desde el entorno físico hasta la tecnología y la información. Las empresas, instituciones educativas y organizaciones están trabajando para hacer que sus espacios, productos y servicios sean accesibles para todas las personas, independiente de sus capacidades físicas o cognitivas. Además, el enfoque en el diseño universal y la sensibilización del personal sobre la importancia de la accesibilidad están fomentando una cultura organizativa que valora la diversidad y la inclusión en todos los niveles. En última instancia, al priorizar la accesibilidad en todas las áreas del lugar de trabajo, las empresas no solo cumplen con sus obligaciones legales y éticas, sino que también crean entornos laborales más equitativos, inclusivos y productivos para todos sus empleados.

5. Activismo y defensa de los derechos

Las personas con discapacidad y sus aliados son cada vez más activos en la defensa de sus derechos y la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto puede ser un factor que movilice y genere cierta presión a cambios legislativos, la sensibilización pública y la organización de eventos y actividades que promueven la inclusión y la igualdad de oportunidades. Actualmente son más evidentes los escenarios nacionales e internacionales que movilizan esta conversación y buscan que las personas con discapacidad hagan parte de estas como actores principales y validadoras de las mismas. Además, en la actualidad, hay entidades que no solo abogan o fomentan el diálogo en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de las organizaciones, sino que también enfatizan la necesidad de crear empleos dignos para este grupo. Se centran más en las capacidades, habilidades y competencias que contribuirán a la productividad de las empresas, dejando de lado el enfoque en la discapacidad.

6. Implementación de programas de reclutamiento inclusivo

La implementación de programas de reclutamiento inclusivo es una tendencia en aumento. Cada vez más empresas, fundaciones, asociaciones y servicios de empleo están desarrollando programas diseñados para reclutar y retener a personas con discapacidad. Estos programas buscan facilitar la conexión del talento con discapacidad con oportunidades laborales adecuadas.

Estos programas incluyen estrategias, como ajustar la comunicación en publicaciones de vacantes, apoyar a aliados en actividades como interpretación en lengua de señas, ofrecer pruebas adaptadas para evaluar las competencias del talento con discapacidad, espacios accesibles para la participación de todos, capacitar a los equipos de reclutamiento para superar prejuicios y mitos sobre la discapacidad, caracterizar a las personas y ofrecer mentorías para mejorar la empleabilidad, entre otras acciones.

Estas iniciativas permiten a las empresas contar con un mayor apoyo y herramientas para facilitar la atracción, el reclutamiento y la conexión con el talento con discapacidad en la actualidad.

7. Trabajo en redes, foros o comunidades con propósitos afines o comunes

Está emergiendo como una nueva tendencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad y otras poblaciones, las cuales están orientadas a entender y conocer las necesidades del talento que puedan ser conectas con las necesidades de atracción del talento dentro de las empresas. Aportando de esta manera a su fortalecimiento en las rutas de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión.

Las redes ofrecen un entorno de apoyo, colaboración y participación empresarial para fortalecer su compromiso con la diversidad e inclusión y acceder a recursos, conocimientos y experiencias que les ayudarán a diseñar e implementar prácticas laborales más inclusivas y equitativas.

Además, el trabajar en colaboración con estas redes puede proporcionar a las empresas una mayor comprensión de las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto les permite adaptar sus políticas, programas y entornos laborales para garantizar que sean accesibles y acogedores para todos sus empleados.

Al igual que se generan oportunidades de aprender de las mejores prácticas y experiencias de otras empresas que están liderando el camino en términos de inclusión laboral, colaborar y compartir conocimientos con otras empresas comprometidas con la diversidad e inclusión. Las organizaciones pueden inspirarse mutuamente y acelerar su progreso hacia entornos laborales más inclusivos y equitativos.

C. Los 3 Retos al interior de las empresas en la inclusión laboral de personas con discapacidad

1. Centrar su atracción del talento en competencias, conocimiento, habilidad y no en la discapacidad

En ocasiones las empresas y sus áreas de atracción de talento de cara a sus programas de inclusión laboral, se centran más en la discapacidad que tenga la persona a vincular y no las competencias, habilidades o talento que tenga la persona y que son requeridos y relevante para el éxito en el desempeño de un rol en la organización o empresa. Llegando incluso a generar consciente o inconscientemente sesgos y exclusión a posibles talentos que tienen lo requerido pero que por desconocimiento o falta de entendimiento de que las discapacidades no son iguales o requieren los mismos ajustes razonables para el desempeño adecuado en un rol.

2. Generación de Empleos de calidad

Cuando hablamos de inclusión laboral de población que ha sido vulnerada o excluidos históricamente del mundo laboral, las empresas suelen incurrir en el error de pensar que solo los puestos básicos y operativos de las empresas son viables para las personas con discapacidad, por lo que hay una mayor tendencia a empleados de corta duración o salarios incluso por debajo del mínimo legal. Es por ello, que hoy se habla en la generación de empleos de calidad, en donde se espera que los talentos con discapacidad puedan desempeñarse de acuerdo con sus competencias, habilidades, conocimiento y formación; contribuyendo así al empleo digno y bien remunerado, ya que las personas con discapacidad son actores relevantes en el crecimiento de la organización como lo son todos los que hacen parte de ella.

3. Mayor acompañamiento y trabajo articulado con los MiPymes

El principal desafío reside en las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes), ya que suelen carecer de información adecuada, enfrentan sesgos arraigados y temores al incorporar personas con discapacidad en su plantilla. Este temor surge especialmente porque perciben que implica costos adicionales y posibles riesgos legales que consideran fuera de su alcance. Además, suelen carecer de personal interno capacitado para apoyar a cualquier talento.

Esta falta de información, junto con los prejuicios y la falta de recursos, dificulta que las Mypes implementen prácticas inclusivas en el lugar de trabajo. Es esencial abordar estos desafíos mediante la provisión de información, capacitación y apoyo adecuados a las Mypes, de modo que puedan comprender los beneficios de la inclusión y superar los obstáculos percibidos. Esto podría incluir programas de sensibilización, asesoramiento sobre ajustes razonables y acceso a recursos financieros para facilitar la contratación y retención de personas con discapacidad.

D. Referencias

- Cámara de Valencia. (s.f.). Trabajo en remoto que fomente la inclusión laboral. Obtenido de Sostenibilidad para tu negocio:
<https://negociosostenible.camaravalencia.com/ambiental/tendencias/trabajo-en-remoto-que-fomente-la-inclusion-laboral/>
- Fundación Adecco. (2023). Informe tecnología y discapacidad. Fundación Adecco, Madrid. Obtenido de:
https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/informe-Tecnologia-y-discapacidad-2023_ok.pdf
- Observatorio de las Ocupaciones. (s.f.). Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Obtenido de:
https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf
- Telcel. (s.f.). Inteligencia Artificial Mejora la Accesibilidad. Recuperado el 11 de marzo de 2024. Obtenido de:
<https://www.telcel.com/empresas/tendencias/notas/mejorar-accesibilidad-con-ia>
- <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/ia-inteligencia-artificial-para-inclusion-laboral-discapacidad/>
- Kristalina Georgieva. 16 de enero de 2024. La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad. Obtenido de:
<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

E. Agradecimiento especial

La Red Iberoamérica de Empresas Inclusivas Riei, agradece de manera especial a las Redes asistentes al espacio de socialización sobre las Tendencias en Inclusión laboral que facilitó insumos para este documento:

- Benemérito Comité Pro-Ciegos y Sordos, Guatemala
- Éntrale, México
- Foro de Empresas Inclusivas Comfama, Colombia
- Integralia, España
- Programa Pacto de Productividad, Colombia
- Red SUMMA. Fundación Saraki, Paraguay
- Securitas, Colombia