



► Reseña de políticas

Junio de 2020

COVID-19 y el mundo del trabajo:

Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

Las personas con discapacidad, el 15 % de la población mundial¹, sufren marginación en términos sociales, económicos y de salud, así como las limitaciones de los servicios públicos, a los que no pueden acceder. Esta marginación provoca que la amenaza a sus vidas y medios de vida que supone la crisis del COVID-19 sea mayor. En respuesta a la crisis, es fundamental adoptar un enfoque que incluya a las personas con discapacidad para mitigar los efectos negativos de la crisis y garantizar una recuperación sostenible.

Este informe trata los principales problemas que debe abordar la respuesta al COVID-19 para que sea inclusiva con la discapacidad, tal y como solicitó el Secretario General de las Naciones Unidas². Se basa en el enfoque de la OIT para promover el trabajo decente para todos y garantizar el empleo y la protección social de las personas con discapacidad. De este modo, se contribuirá a reforzar cada uno de los pilares clave de la OIT en la lucha contra el COVID-19 en el mundo del trabajo³.

► Garantizar que el confinamiento y otras medidas de contención tengan en cuenta la situación de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de tener problemas de salud que aumentan el riesgo de enfermar de COVID-19⁴. En general, las personas con discapacidad tienen más dificultades para garantizar el distanciamiento físico, encuentran obstáculos de accesibilidad para acceder a información relevante y pueden experimentar un empeoramiento del aislamiento social existente y

una mayor exposición a la violencia y el acoso. La sobrerrepresentación de las personas con discapacidad entre las personas pobres y en la economía informal aumenta su riesgo de contagio. Muchos de estos riesgos se agravan entre las mujeres y las personas mayores con discapacidad⁵.

Al mismo tiempo, las medidas recomendadas para la prevención del COVID-19 podrían crear nuevos

1 OMS y Banco Mundial (2011) [Informe mundial sobre la discapacidad](#).

2 Secretario General de las Naciones Unidas (2020) Informe de políticas: [Una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad](#).

3 Estimular la economía y el empleo; apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y buscar soluciones mediante el diálogo social: OIT (2020) [Marco de políticas de la OIT: Marco de políticas para abordar el impacto económico y social de la crisis del COVID-19](#) (en inglés).

4 OMS (2020) [Consideraciones relativas a la discapacidad durante el brote de COVID-19](#).

5 Secretario General de las Naciones Unidas (2020) Informe de políticas: [El impacto del COVID-19 en las personas mayores](#) (en inglés) y [Una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad](#).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

obstáculos para las personas con discapacidad. Todos estos riesgos deben abordarse de manera que protejan a las personas con discapacidad del contagio y les permitan mantener sus trabajos e ingresos. En Uganda, una encuesta realizada a finales de abril de 2020 entre 10 000 personas con discapacidad y sus familiares mostró que el 45 % de las personas con discapacidad estaba más preocupado por alimentar a su familia, en comparación con el 14 % que temía que pudieran infectarse con el virus del COVID-19⁶.

Garantizar la protección contra el COVID-19 a través de medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que incluyan la discapacidad. Los empleadores deben garantizar que la información para los trabajadores sobre los riesgos para la salud del COVID-19 se proporciona de manera accesible. Algunos factores de riesgo pueden mitigarse mediante ajustes relevantes en las instalaciones o mediante teletrabajo o vacaciones pagadas, cuando acudir al lugar de trabajo suponga demasiados riesgos. Según una encuesta realizada por la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN, por sus siglas en inglés) en mayo de 2020⁷, las prácticas empresariales más frecuentes para prevenir el contagio del COVID-19 entre los empleados con discapacidad son el teletrabajo, la flexibilización del horario de trabajo y las vacaciones pagadas. Estas soluciones deben analizarse caso por caso, ya que no todos los trabajadores con discapacidad se enfrentan a los mismos riesgos. Muchas de las empresas que respondieron a la encuesta de la GBDN de la OIT mencionaron que están brindando **apoyo a sus empleados en materia de salud mental**. Muchas personas con discapacidad también están sufriendo problemas de salud mental debido a la crisis del COVID-19, que les afecta de distintas maneras⁸. Las medidas de apoyo relacionadas con la salud mental también deben ser accesibles para los empleados con discapacidad y prestar especial atención a las personas con discapacidad psicosocial, evitando siempre el estigma y la discriminación. El Centro de formación especializada y discapacidad de la Federación de Empleadores de Ceilán (Sri Lanka) ha destacado la necesidad de adoptar medidas para garantizar mecanismos accesibles de denuncia y servicios de asistencia a las víctimas para

mujeres y niñas con discapacidad que sufren acoso y violencia doméstica.

La organización del trabajo y las modalidades de trabajo deben ser accesibles e inclusivas. Al diseñar e implantar modalidades de trabajo alternativas o al revisar las modalidades de trabajo *in situ*, se deben garantizar entornos accesibles y ajustes razonables basados en las necesidades individuales. En el caso del teletrabajo, es particularmente importante que el contenido digital sea accesible y, cuando sea necesario, que se facilite el uso de lengua de señas y formatos de reunión accesibles. Algunos trabajadores con discapacidad necesitarán software o equipos de adaptación que ya tenían en el lugar de trabajo, o ajustes adicionales en su nuevo entorno de trabajo. Las organizaciones de empleadores pueden orientar a sus miembros sobre cómo apoyar a los empleados con discapacidad a través de modalidades de trabajo relevantes⁹. El Centro de formación especializada y discapacidad de la Federación de Empleadores de Ceilán (Sri Lanka) ha formulado recomendaciones de política para garantizar ajustes razonables para las personas con discapacidad que trabajan en oficinas, así como desde el hogar¹⁰. El Congreso de Sindicatos de Reino Unido (TUC, por sus siglas en inglés) publicó una guía en abril de 2020 sobre ajustes razonables para abordar los problemas derivados del teletrabajo entre los trabajadores con discapacidad¹¹.

Las personas con discapacidad deben continuar su desarrollo profesional durante la crisis. La Red de Empresas y Discapacidad de Bangladesh está facilitando durante la crisis servicios de asesoramiento para la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad que perdieron su trabajo o que están buscando su primer trabajo, y la Red de Empresas y Discapacidad de Filipinas ha lanzado una iniciativa de readaptación profesional para ayudar a los trabajadores con discapacidad a adquirir competencias profesionales para el mundo laboral posterior a la crisis¹². Los sindicatos canadienses se han coordinado con la Red Canadiense de Mujeres con Discapacidad (Disabled Women's Network Canada, DAWN), que ha puesto en marcha una serie de estudios de casos de empleadores ejemplares de una amplia gama de sectores para compartir buenas prácticas con otras empresas. Se centran en determinar

6 Light for the World, TRAC FM (2020) [El impacto del COVID-19 en las personas con discapacidad en Uganda](#) (en inglés).

7 OIT (2020) Inclusión de la discapacidad en las respuestas de las empresas al COVID-19: resultados de una encuesta realizada entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros. *En mayo de 2020, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT realizó dos encuestas para identificar las necesidades y las buenas prácticas en las respuestas a la crisis del COVID-19: una dirigida a empresas miembro de las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad (NBDN, por sus siglas en inglés), y la otra dirigida a las propias NBDN. Respondieron un total de 157 empresas miembro de 21 Redes Nacionales, así como 17 Redes Nacionales.*

8 Secretario General de la ONU (2020) [Informe de políticas: El COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental](#) (en inglés).

9 OIT (2020) [Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19](#).

10 OIT (2020) Inclusión de la discapacidad en las respuestas de las empresas al COVID-19: resultados de una encuesta realizada entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros.

11 Congreso de Sindicatos (2020) [COVID-19 y ajustes razonables: guía para representantes sindicales](#) (en inglés).

12 OIT (2020) Inclusión de la discapacidad en las respuestas de las empresas al COVID-19: resultados de una encuesta realizada entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros.

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

la responsabilidad de los empleadores para que puedan continuar contratando, conservando y promoviendo a las personas con discapacidad en sus empresas, en particular mediante un fondo que tiene como objetivo apoyar a las pequeñas y medianas empresas para que no sufran excesivas dificultades al poner en marcha las adaptaciones necesarias inclusivas con la discapacidad¹³.

La situación de las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia o en la **economía informal** es particularmente difícil. Estos trabajadores necesitan recibir apoyo para mantener sus medios de vida y que puedan tomar las precauciones adecuadas. Los sindicatos han señalado la situación vulnerable de los trabajadores con discapacidad en la economía informal, en particular con respecto a las medidas adoptadas para mitigar la propagación del coronavirus.

Medidas específicas de protección social¹⁴. La pandemia actual ha evidenciado el papel vital de la protección social para abordar el impacto de la crisis del COVID-19. Los países con sistemas de protección social más completos e inclusivos se encuentran en una mejor posición para brindar apoyo urgente a las personas con discapacidad. Hasta mayo de 2020, al menos 60 países habían tomado medidas específicas para estas personas¹⁵:

- **Transferencias de efectivo:** Muchos países han provisto pagos adicionales o de mayor cuantía para las personas con discapacidad que ya estaban recibiendo prestaciones por discapacidad. Algunos, incluidos Francia, la República Kirguisa y Arabia Saudita, han flexibilizado los requisitos administrativos para garantizar el acceso continuo a las prestaciones por discapacidad. Rwanda y Sri Lanka han ampliado la cobertura para incluir a más personas con discapacidad. Algunos países han aprobado licencias remuneradas para que los progenitores o familiares de personas con discapacidad puedan seguir prestando su apoyo.
- **Apoyo en especie:** Muchos países han proporcionado alimentos o artículos no alimentarios y servicios de apoyo a domicilio. Jordania, Marruecos y varios estados de India han puesto en marcha líneas telefónicas de ayuda para personas con discapacidad.

- **Adaptación de los mecanismos de ejecución de las prestaciones para prevenir riesgos de contagio y salvar las restricciones del confinamiento,** como el establecimiento de fechas específicas para el retiro de las prestaciones con el objetivo de evitar multitudes en Sudáfrica, la entrega a domicilio de transferencias de efectivo en Albania y Armenia, o el registro en línea y el acceso remoto a los certificados de discapacidad en Rusia.

El sindicato uruguayo *Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores* (PIT-CNT) brinda información a los trabajadores con discapacidad sobre el acceso a prestaciones, en colaboración con organizaciones relevantes de personas con discapacidad, contribuyendo a la promoción del diálogo en línea sobre este tema entre los sindicatos de América Latina.

Mantener y poner en marcha servicios de apoyo para las personas con discapacidad durante el confinamiento y la crisis sanitaria. Los ajustes en la provisión de atención y asistencia son esenciales para las personas con discapacidad. Debido a que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de los cuidados¹⁶, estos ajustes deben incorporar una perspectiva de género, con el objetivo de abordar las necesidades de las mujeres en tanto que receptoras y proveedoras de cuidados, y para apoyar la redistribución de los cuidados. Los cuidados, la asistencia y los servicios relacionados con la discapacidad (incluida la provisión de dispositivos auxiliares) deben mantenerse durante el confinamiento y otras medidas de contención. Esto implica considerar a estos servicios y trabajadores como esenciales. Se debe garantizar la financiación para los proveedores de servicios que brindan apoyo y asistencia fundamentales para las personas con discapacidad de todas las edades. Los sistemas de apoyo entre pares para las personas con discapacidad son especialmente necesarios para abordar el riesgo de un mayor aislamiento. Las personas con discapacidad pueden contribuir a los regímenes de apoyo entre pares relacionados con el trabajo al compartir sus estrategias de resiliencia y liderar el diálogo sobre el teletrabajo para ayudar a aquellos que se encuentran en proceso de transición hacia esta forma de trabajo durante el confinamiento. Se pueden desarrollar plataformas para ayudar a conectar a personas en riesgo con aquellas personas

13 DAWN (2020) [Un mensaje de DAWN sobre el COVID-19](#) (en inglés).

14 OIT, UNICEF, Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Alianza Internacional de Discapacidad, Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (2020) Resumen: [Respuesta inclusiva de protección social a la crisis del COVID-19 para las personas con discapacidad](#) (en inglés).

15 Center for Inclusive Policy (2020) [Una visión general inicial de las medidas específicas de protección social para personas con discapacidad y sus familias en respuesta a la crisis del COVID-19](#) (en inglés).

16 OIT (2019) [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

que pueden brindarles asistencia¹⁷. Las organizaciones de trabajadores y sus miembros también desempeñan un papel clave en la promoción de la inclusión de la discapacidad, al ayudar a los trabajadores con

discapacidad a satisfacer sus necesidades sociales y económicas, haciendo que los centros de trabajadores sean accesibles para ellos y estableciendo alianzas con organizaciones de personas con discapacidad¹⁸.

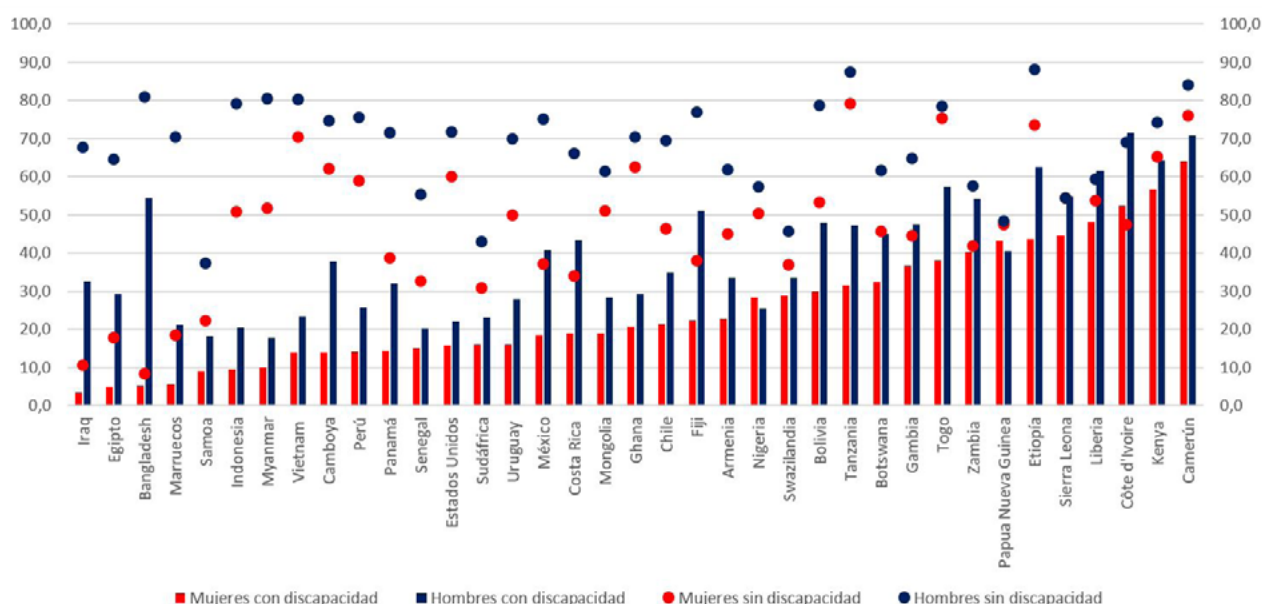
► Inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta socioeconómica

Muchas personas con discapacidad entran en esta crisis sufriendo ya una importante exclusión en todas las áreas del mundo del trabajo. Las personas con discapacidad:

- Tienen menos probabilidades de tener un empleo o condiciones de trabajo decentes que las personas sin discapacidad¹⁹.
- Tienen más probabilidades de encontrarse en la economía informal que las personas sin discapacidad²⁰.

- No están cubiertas de forma adecuada por la protección social. En los países de ingresos bajos y medianos, menos del 20 % de las personas con discapacidad grave tiene acceso a regímenes de protección social relacionados con la discapacidad²¹.

Figura 1: Relación población-empleo según los datos más recientes de la OIT de situación de discapacidad y sexo



17 Cooperación Mundial en Tecnología Auxiliar (Global Cooperation on Assistive Technology - GATE) (en inglés).

18 OIT (2017) *La acción sindical: discapacidad y trabajo decente. Panorama mundial*.

19 UN DAES (2018) *Informe principal de las Naciones Unidas sobre discapacidad y desarrollo de 2018: consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con las personas con discapacidad* (en inglés).

20 *Ibid.*

21 OIT (2019) *Brechas en el financiamiento de la protección social para alcanzar la meta ODS 1.3: Estimaciones mundiales y estrategias para los países en desarrollo* (en inglés).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

Estas exclusiones son aún más pronunciadas en el caso de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial y de las personas con discapacidades múltiples. La discriminación múltiple exacerba aún más la marginación de las mujeres con discapacidad en el empleo y con respecto a la cobertura de la protección social.

La pandemia y las crisis económicas resultantes aumentan la vulnerabilidad de las personas con discapacidad a una mayor discriminación y exclusión. Se encuentran entre las más afectadas por las crisis económicas²² y tienen más probabilidades de perder el trabajo y mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo.

La inclusión de la discapacidad es fundamental para la respuesta socioeconómica al COVID-19 y para garantizar que nadie se quede atrás²³. **La perspectiva y la experiencia de vida de las personas con discapacidad pueden ayudar a crear soluciones innovadoras** para abordar la crisis y garantizar una sociedad más equitativa para todos. Los mecanismos para promover la inclusión de la discapacidad contribuyen a dar una respuesta que sirve mejor a todos, haciendo que los sistemas sean más ágiles y capaces de responder a situaciones complejas.

El **Secretario General de las Naciones Unidas ha pedido una respuesta al COVID-19 que sea inclusiva con la discapacidad**²⁴. La Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas ha establecido un grupo de trabajo de duración determinada para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las respuestas sanitarias, socioeconómicas y humanitarias y para garantizar que la inclusión de la discapacidad se tenga en cuenta en la financiación que se está asignando para responder al COVID-19. La OIT hizo un llamamiento a la acción para recordar a todas las partes interesadas que incluyan a las personas con discapacidad en todas las iniciativas relacionadas con la respuesta al COVID-19²⁵.

El primer paso en el diseño de la respuesta socioeconómica es **emprender una evaluación rápida** de la situación. Es importante que esta evaluación considere la situación específica de las personas con discapacidad e incluya preguntas dirigidas a tal efecto²⁶. Además, es esencial garantizar la participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas.

Al diseñar las iniciativas que abordarán el impacto socioeconómico de la crisis, la inclusión de la

discapacidad debe llevarse a cabo a través de una combinación **de medidas de integración y medidas específicas**. Este doble enfoque debe preverse de forma explícita en la financiación asignada a la respuesta. Los fondos mundiales y regionales, así como la financiación de donantes para el desarrollo, deben predicar con el ejemplo. El marcador de discapacidad que ha establecido recientemente el Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la OCDE²⁷ puede usarse para evaluar la inclusión de la discapacidad de proyectos y programas, y los donantes deberían comprometerse a usar este marcador en el contexto de su asignación de recursos para el COVID-19.

La inclusión de la discapacidad como requisito para la financiación hará que los donantes y los receptores rindan cuentas y garantizará una presentación de informes transparente. En este contexto, deben tenerse en cuenta los datos desglosados por sexo y discapacidad, además de los informes que brinden información explícita sobre cómo incorporar la discapacidad en las iniciativas, de qué manera las iniciativas han beneficiado a las personas con discapacidad y qué medidas específicas se han emprendido.

Muchos países promueven **iniciativas para apoyar el mantenimiento y la promoción del empleo** en la respuesta socioeconómica mediante el apoyo a las empresas, en particular a las pymes y a los trabajadores que han perdido sus empleos. Estas iniciativas, que incluyen el desarrollo de competencias, la creación de empleo, los servicios de desarrollo empresarial, los servicios de empleo, las obras públicas, los programas de infraestructuras con alto coeficiente de empleo u otras formas de activación del mercado de trabajo, deberían promover la inclusión de las personas con discapacidad. Esto puede conseguirse previendo la accesibilidad de los servicios, realizando actividades de alcance específicas y, siempre que sea posible, estableciendo objetivos o cuotas para el empleo de personas con discapacidad. Lo mismo se aplica a las iniciativas dirigidas a la economía rural, la economía informal y aquellos sectores con oportunidades de crecimiento, así como a las iniciativas que promueven el empleo juvenil.

Se puede requerir apoyo financiero para los empleadores como incentivo para que sean inclusivos con la discapacidad. Los requisitos en la contratación pública son un mecanismo útil para promover el

22 Mitra, S. y Kruse, D., 2016. Are workers with disabilities more likely to be displaced? The International Journal of Human Resource Management, 27(14), pp. 1550-1579.

23 Se pueden extraer lecciones para la respuesta y recuperación de la crisis del COVID-19 de la inclusión de la discapacidad en las crisis humanitarias, como, por ejemplo: Alianza Internacional de Discapacidad (IDA, por sus siglas en inglés), Humanidad e Inclusión (HI), CBM (2019) [Inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria: 39 ejemplos de prácticas de campo y aprendizajes de 20 países, para todas las fases de la respuesta humanitaria](#) (en inglés).

24 Secretario General de las Naciones Unidas (2020) Informe de políticas: [Una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad](#).

25 OIT (2020) [Nadie se queda atrás, ni ahora, ni nunca: Personas con discapacidad en la réplica al COVID-19](#).

26 Una herramienta clave para conseguir esto en encuestas y censos es el [cuestionario breve del Grupo de Washington](#) (en inglés).

27 OCDE (2019) [Guía sobre el marcador para la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad](#) (en inglés).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

empleo de las personas con discapacidad, incluidas las empresas propiedad de personas con discapacidad. En lo que respecta al apoyo gubernamental, las empresas que respondieron a la encuesta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT declararon que los subsidios para cubrir los costos relacionados con ajustes razonables en el lugar de trabajo y los subsidios salariales eran prioritarios para una respuesta empresarial inclusiva con la discapacidad²⁸.

Los fondos deben asignarse a organizaciones especializadas en cuestiones relativas a la discapacidad para proporcionar los conocimientos necesarios para hacer que las iniciativas y servicios relevantes sean inclusivos con la discapacidad. Se debe prestar especial atención a los servicios específicos de búsqueda de empleo y, cuando sea necesario, al apoyo en el lugar de trabajo, así como a las opciones de aprendizaje para jóvenes con discapacidades²⁹.

Los empleadores tienen un papel clave en la inclusión de la discapacidad en el mercado de trabajo. Se ha avanzado mucho en los últimos años para promover la inclusión de la discapacidad, incluso en los países en desarrollo. Las **Redes Nacionales de Empresas y de Discapacidad**³⁰ han desempeñado un papel fundamental a este respecto y también han de seguir haciéndolo con el objetivo de

garantizar que las personas con discapacidad forman parte de la respuesta socioeconómica a la crisis. Las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad pueden proporcionar orientaciones útiles a los gobiernos para el diseño y aplicación de una respuesta socioeconómica que sea inclusiva con la discapacidad.

En Uganda, una **declaración conjunta de los interlocutores sociales**, la Federación de Empleadores de Uganda y la Organización Nacional de Sindicatos, pide una respuesta integral al COVID-19 que garantice que nadie se quede atrás, especialmente las personas que viven con el VIH, las personas con discapacidad, los migrantes y las personas que se encuentren en otras situaciones de vulnerabilidad³¹.

Es necesario aumentar la cobertura y mejorar la adecuación de la protección social. Más allá de las medidas inmediatas mencionadas en la sección anterior, es fundamental aumentar significativamente la cobertura de la protección social y el importe de los servicios de apoyo como medidas clave en la respuesta socioeconómica más inmediata. En el caso de las prestaciones por discapacidad, estas deberían centrarse en los costos adicionales relacionados con la discapacidad y, por lo tanto, deberían ser compatibles también con los ingresos procedentes del trabajo.

► Aprovechar la oportunidad para una «normalidad mejor» y más inclusiva

La respuesta inmediata a la crisis, si es inclusiva con la discapacidad, supondrá nuevas y mejores oportunidades para las personas con discapacidad en el futuro. Si se garantiza la visibilidad y la participación de las personas con discapacidad en la respuesta socioeconómica, se establecerán las bases para su papel y participación en la recuperación. A nivel mundial, la inclusión de la discapacidad debe integrarse plenamente en los esfuerzos de cooperación internacional que respaldarán la recuperación de la crisis.

Las cinco recomendaciones generales del informe «**Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad**»³² son ahora más relevantes que nunca en el camino que tenemos por delante para salir de la crisis:

- Que las nuevas formas de trabajo y relaciones laborales integren la inclusión de la discapacidad.
- Que los programas de desarrollo de competencias profesionales y de aprendizaje permanente sean inclusivos con las personas con discapacidad.
- Que el Diseño universal esté integrado en el desarrollo de toda nueva infraestructura, producto y servicio.
- Que las Tecnologías de apoyo, tanto las existentes como las de nuevo desarrollo, estén disponibles a precios razonables.

28 OIT (2020) Inclusión de la discapacidad en las respuestas de las empresas al COVID-19: resultados de una encuesta realizada entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros.

29 OIT (2018) Reseña de políticas: [Creación de programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo inclusivos para las personas con discapacidad](#).

30 Véase, por ejemplo, la [Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT](#) (en inglés) y las redes nacionales de empresas y discapacidad vinculadas a ella.

31 Federación de Empleadores de Uganda (FUE, por sus siglas en inglés), Organización Nacional de Sindicatos (NOTU, por sus siglas en inglés) (2020) [Declaración conjunta FUE / NOTU sobre la respuesta al COVID-19 en el mundo del trabajo en Uganda](#) (en inglés).

32 OIT, Fundación ONCE (2019): [Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad](#) (en inglés).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

- Que se formulen medidas para incluir a las personas con discapacidad en las áreas de crecimiento y desarrollo de la economía.

Hacia una transición justa que sea inclusiva con la discapacidad. La respuesta al COVID-19 debe contribuir a que se pongan en marcha iniciativas que garanticen una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles con el medioambiente. La promoción de una transición justa y la creación de empleos verdes deben incluir a las personas con discapacidad³³. Cuanto más se vincule la inclusión de la discapacidad con estas cuestiones, más influirá en las iniciativas más amplias del mundo del trabajo encaminadas a la recuperación.

Construir sistemas de protección social universales e inclusivos. La crisis ha demostrado la importancia de contar con sistemas de protección social adecuados como herramienta fundamental para proteger a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad. Es esencial garantizar un piso de protección social y una cobertura universal de prestaciones por discapacidad. Los sistemas de protección social inclusivos deben garantizar la seguridad de los ingresos, la cobertura de los costos relacionados con la discapacidad y el acceso a la atención médica y los servicios de apoyo durante todo el ciclo vital³⁴. La ejecución de estos sistemas y servicios debe realizarse a través de regímenes generales y específicos para la discapacidad y de una financiación sostenible garantizada mediante una combinación de regímenes contributivos y financiados con impuestos.

La protección social relacionada con la discapacidad debe ser compatible con los programas de trabajo y empoderamiento económico³⁵. Las prestaciones por discapacidad han tenido siempre una relación compleja con el trabajo. Algunas se han basado en una supuesta «incapacidad para trabajar». Este enfoque refuerza los prejuicios, crea incentivos negativos para buscar trabajo y no tiene en cuenta los costos adicionales en que incurren los trabajadores con discapacidad debido a su discapacidad. Es esencial que las medidas de protección social que se pongan en marcha para responder a esta crisis a medio y largo plazo no reproduzcan esta dinámica. Las prestaciones por discapacidad deben diseñarse para permitir el acceso al trabajo, reconociendo a la vez que, para

muchas personas con discapacidad, las barreras y la falta de apoyo dificultarán su entrada en el mercado de trabajo³⁶.

Garantizar una financiación adecuada y sostenible para los servicios de apoyo a la discapacidad y las organizaciones especializadas en cuestiones relativas a la discapacidad. Las personas con discapacidad necesitan una serie de intervenciones especializadas para acceder a los programas de desarrollo de competencias profesionales y al trabajo, en particular los dispositivos auxiliares y el acceso a los servicios de empleo. La provisión gubernamental y no gubernamental de estos servicios ya tenía una cobertura baja, especialmente en países de ingresos bajos y medios, y sufren la amenaza de los recortes durante las recesiones económicas. Estos servicios e intervenciones que crean capacidad para la inclusión de la discapacidad en el mundo del trabajo deben mantenerse y desarrollarse aún más.

Adoptar un enfoque interseccional para la inclusión de la discapacidad. Aunque las mujeres representan más de la mitad de las personas con discapacidad, los enfoques de género y discapacidad tienden a seguir caminos paralelos. Las intervenciones en materia de género y discapacidad, sin embargo, tienen muchos puntos en común, como sus enfoques de integración, y tendrían más impacto si su naturaleza de refuerzo mutuo se aprovechara mejor en las intervenciones³⁷. Del mismo modo, existen necesidades y enfoques compartidos en las respuestas diseñadas para las personas de edad. Las intervenciones centradas en grupos específicos, como las personas que viven con el VIH, los pueblos indígenas y tribales y los trabajadores migrantes, deben incluir a las personas con discapacidad y viceversa.

La respuesta a la crisis del COVID-19 sienta las **bases para la recuperación**. Es una oportunidad para reforzar los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su inclusión en la vida social y económica, aprovechando los logros alcanzados en años anteriores en estas áreas. Un futuro de trabajo más inclusivo es posible para todos.

33 OIT (2019): Resumen de políticas: [Las personas con discapacidad en una transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono](#).

34 OIT *et al.* (2019) [Declaración conjunta: Hacia unos sistemas de protección social inclusivos que apoyen la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad](#) (en inglés).

35 OIT, UNICEF, Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Alianza Internacional de Discapacidad, Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (2020) Resumen: [Respuesta inclusiva de protección social a la crisis del COVID-19 para las personas con discapacidad](#).

36 En los últimos años, cada vez más países han desarrollado sistemas de prestaciones por discapacidad que sean compatibles con el trabajo. Fiji, Mauricio y Tailandia, entre otros, han adoptado medidas en este sentido.

37 Véase, por ejemplo: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI (2012) [Manual: la transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad](#).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

► Resumen de recomendaciones

Durante el confinamiento y otras medidas de contención:

- a. Garantizar la protección contra el COVID-19 a través de medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que sean inclusivas con la discapacidad.
- b. Garantizar condiciones de trabajo accesibles e inclusivas en todas las modalidades de trabajo relevantes.
- c. Desarrollar una protección social que proporcione asistencia inmediata a las personas con discapacidad a través de transferencias en efectivo, apoyo en especie y mecanismos de ejecución adaptados.
- d. Mantener y poner en marcha servicios de apoyo para las personas con discapacidad durante el confinamiento y la crisis sanitaria.
- e. Desarrollar esquemas de apoyo entre pares relacionados con el trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

En la respuesta socioeconómica:

- f. Garantizar la consulta y la participación significativa de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta socioeconómica.
- g. Garantizar que las evaluaciones rápidas de la situación tomen en consideración la situación de las personas con discapacidad, tanto mujeres como hombres, y sienten las bases para la rendición de cuentas y la presentación de informes.

- h. Garantizar una combinación de medidas específicas y de integración para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las iniciativas de la respuesta socioeconómica.
- i. Formular mecanismos financieros y asignaciones de recursos para la respuesta que sean inclusivos con las personas con discapacidad.
- j. Garantizar que los programas e iniciativas para la promoción del empleo incluyan a las personas con discapacidad y una perspectiva de género.

En la recuperación:

- k. Garantizar que las iniciativas para una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental sean inclusivas con la discapacidad.
- l. Garantizar que las nuevas formas de trabajo sean accesibles e inclusivas para las personas con discapacidad.
- m. Ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de la protección social para las personas con discapacidad, contribuyendo a la protección social universal.
- n. Garantizar que la protección social facilite el empoderamiento económico de las personas con discapacidad en un mundo del trabajo en constante transformación.
- o. Desarrollar o establecer servicios de apoyo para las personas con discapacidad que permitan la formación y el trabajo.

► Marcos y normas del trabajo internacionales relevantes

La comunidad internacional garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a través de los marcos de desarrollo y derechos humanos. Estos compromisos deben traducirse en una inclusión significativa de las personas con discapacidad en la respuesta a esta crisis mundial.

- La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* se compromete a no dejar a nadie atrás, y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacen mención explícita a las personas con discapacidad en objetivos específicos³⁸.

- La *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* garantiza los derechos de las personas con discapacidad en todos los contextos y áreas de la vida, incluidas las crisis y las emergencias humanitarias³⁹.

- La *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo* de 2019 establece un marco claro para un enfoque centrado en las personas para dar forma a un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos. Destaca en particular la necesidad de garantizar la igualdad de

38 ONU (2015) [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#).

39 ONU (2008) [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#).

► Nota informativa de la OIT

COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

- oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad⁴⁰.
- El *Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)*⁴¹ y la *Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)*⁴² promueven el desarrollo de competencias profesionales y el empleo de las personas con discapacidad. La Convención requiere que los Estados miembro formulen, apliquen y revisen periódicamente sus políticas nacionales sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades. También otorga un papel fundamental a las organizaciones de trabajadores y empleadores.
 - La *Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*⁴³ estipula que las prestaciones por discapacidad deben ser parte de la extensión progresiva de la protección social y que la atención médica esencial tenga en cuenta las necesidades específicas de la discapacidad.
 - La *Recomendación de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)*⁴⁴ destaca la importancia de abordar las necesidades de las personas con discapacidad en situaciones de crisis y conflicto.

40 OIT (2019) [Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#).

41 OIT [Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(núm. 159\)](#).

42 OIT [Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(núm. 168\)](#).

43 OIT [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#).

44 OIT [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#).

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad & OITSIDA
E: ged@ilo.org